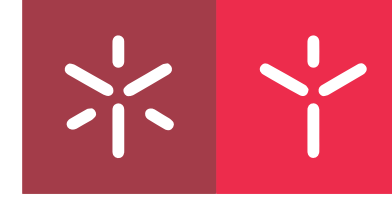




TRANSIÇÃO DIGITAL, MERCADO LABORAL
E COESÃO SOCIAL
Estudo sobre o impacto da recuperação
económica da União Europeia frente a
pandemia da COVID-19

Natália Machado Gomes

Universidade do Minho
Escola de Direito





Universidade do Minho
Escola de Direito

Natália Machado Gomes

TRANSIÇÃO DIGITAL, MERCADO LABORAL
E COESÃO SOCIAL

Estudo sobre o impacto da recuperação
económica da União Europeia frente a
pandemia da COVID-19

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Direitos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Alessandra Silveira

AGRADECIMENTOS

Dizer que há dois anos eu me imaginava aqui hoje não seria verdade. Continuar aqui mesmo depois de percalços, como a crise pandémica, também não é fácil de acreditar. Só aqui estou pois não estou sozinha. Agradeço meus pais por confiarem em mim e no meu potencial, por terem me ensinado diversas lições e possibilitarem que eu pudesse desbravar o mundo. Agradeço incondicionalmente meus irmãos, sem eles essa pesquisa não seria possível, eles são a minha base. Agradeço meus avós pelas orações e pelo apoio incondicional que me deram. Agradeço ao Hycham por ter confiado em mim e ouvido todas as minhas explicações durante o mestrado. Agradeço aos meus amigos que no Brasil ficaram, mas que continuaram me apoiando, e aos que aqui fiz. Agradeço todos que acreditaram em mim, quando eu mesma não achei que seria possível. Agradeço o apoio essencial da minha orientadora Professora Alessandra Silveira, que respondeu com compreensão todos os desafios que enfrentei para aqui estar. Da mesma forma, agradeço a todos os professores que tive o prazer de ter em toda a minha vida, eles também fazem parte deste caminho.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração. Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos. Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada. Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição
CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

TRANSIÇÃO DIGITAL, MERCADO LABORAL E COESÃO SOCIAL

Estudo sobre o impacto da recuperação económica da União Europeia frente a pandemia da COVID-19

RESUMO

Esta dissertação tem como foco o estudo dos efeitos da pandemia causada pela COVID-19 e das transições verde e digital no mundo do trabalho, considerando, portanto, aspetos sociais e económicos, analisando medidas adotadas pela União Europeia para a recuperação da crise em comento, e ponderando desafios a serem superados para a prevenção de novas crises. A pesquisa evidencia a importância da transição digital presente para o futuro e a necessidade de medidas inclusivas de modo a não deixar ninguém para trás. Desta forma, expõe que a digitalização deve ser usada a favor das sociedades, de modo a atingir a coesão social na União Europeia. Para isso, foi utilizada a metodologia de pesquisa exploratória explicativa, com uma abordagem quali-quantitativa, recorrendo a análises documentais e de diversos relatórios. Constatando, por fim, a indispensabilidade da criação e da aplicação de políticas sociais, em consonância com o contexto digital, para que novos cenários críticos sejam evitados.

Palavras-chave: Transição Digital; Mercado Laboral; Coesão Social; COVID-19; Crise.

DIGITAL TRANSITION, LABOUR MARKET AND SOCIAL COHESION

Study on the impact of the European Union's economic recovery in the face of the COVID-19 pandemic

ABSTRACT

This dissertation focuses on the study of the effects of the pandemic caused by COVID-19 and the green and digital transitions in the labour field, considering, therefore, social and economic aspects, analyzing measures adopted by the European Union to recover from the crisis of in question and considering challenges to be overcome in order to prevent new crises. The research highlights the importance of the present digital transition for the future and the need for inclusive measures in order to leave no one behind. In this way, it explains that digitalization must be used in favor of societies, in order to achieve social cohesion in the European Union. For this, the methodology of exploratory research was used, with a qualitative-quantitative approach, using document analysis and various reports. Finally, noting the indispensability of creating and implementing social policies, in line with the digital context, so that new critical scenarios are avoided.

Keywords: Digital Transition; Labour Market; Social Cohesion; COVID-19; Crisis.

ÍNDICE

RESUMO	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – A REESTRUTURAÇÃO ECONÓMICA DA UNIÃO EUROPEIA FRENTE A PANDEMIA DA COVID-19	5
1.1. O PLANO DE RECUPERAÇÃO DA UNIÃO EUROPEIA	5
1.2 . O FOCO NAS QUESTÕES DIGITAIS E AMBIENTAIS E A INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES LABORAIS	16
CAPÍTULO II – O FUTURO DO TRABALHO E OS EFEITOS DA CRISE DA COVID-19	25
2.1. UMA TRANSIÇÃO SAUDÁVEL E INCLUSIVA PARA A ERA DIGITAL NO MUNDO DO TRABALHO: AS MUDANÇAS DE COMPETÊNCIAS E A COVID-19	41
2.2. O TRABALHO DE PLATAFORMA E A PRECARIIDADE APROFUNDADA PELA CRISE PANDÉMICA	55
2.3. A PERMANÊNCIA DO TELETRABALHO E OS DIREITOS BÁSICOS DESSES TRABALHADORES: O QUE MUDOU COM A PANDEMIA DA COVID-19?	77
CAPÍTULO III – RUMO A UMA EUROPA RESILIENTE E SUSTENTÁVEL	90
3.1. SÍNTESE DE MEDIDAS ADOTADAS PARA UMA RECUPERAÇÃO ECONÓMICA, SOCIAL E INCLUSIVA NA EUROPA	94
A. PROTEÇÃO SOCIAL	94
B. EMPREGO	97
C. EMPREGO JOVEM.....	102
D. TELETRABALHO	103
E. TRABALHO DE PLATAFORMAS DIGITAIS	105
F. COMPETÊNCIAS: QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO	108
G. INVESTIGAÇÃO E INOVAÇÃO	111
3.2. PREVENÇÃO DO CAOS	114
A. ADAPTAÇÃO ÀS TRANSFORMAÇÕES: QUAL DEVE SER O FOCO?	115
B. O MUNDO DIGITAL E O TRABALHO DIGNO: ALCANÇANDO A SUSTENTABILIDADE	120
C. COESÃO SOCIAL E SOLIDARIEDADE: SUPERAR NOVAS CRISES SEM DEIXAR NINGUÉM PARA TRÁS	127
D. INOVAÇÃO E COESÃO SOCIAL.....	131
CAPÍTULO IV – A RENDA MÍNIMA UNIVERSAL É UM CAMINHO CONTRA CRISES?	134
4.1. ASPETOS DA RENDA BÁSICA	134
4.2. A RENDA BÁSICA E A LIBERDADE	138
4.3. A RENDA BÁSICA E A COVID-19	143
4.4. A INICIATIVA DE RENDIMENTO MÍNIMO DA UNIÃO EUROPEIA	145
CONCLUSÃO	149
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	153

INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019, a Organização Mundial de Saúde (OMS) foi alertada sobre uma nova cepa de coronavírus, que até então não havia sido detetada em seres humanos, na cidade de Wuhan, província de Hubei, na China. No início de janeiro de 2020, autoridades chinesas confirmaram o alerta: o novo coronavírus é responsável por causar a doença COVID-19. Nessa esteira, no dia 30 de janeiro de 2020 a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII). E no dia 11 de março do mesmo ano, a OMS caracterizou o surto como uma pandemia.¹ Deste modo, a União Europeia (UE) adotou medidas em várias áreas visando reduzir o impacto social e económico do surto, promovendo a solidariedade e reforçando o setor da saúde nos Estados-Membros.²

“Embora a pandemia da COVID-19 force, compreensivelmente, nossa atenção para o imediato aqui e agora, é oportuno refletir também sobre como nossa situação atual afetará nossas relações e estruturas sociais no futuro.”³ Nesse sentido, a presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen expõe que “a Europa deve liderar a transição para um planeta saudável e para uma nova era digital”⁴ Entretanto, verifica-se que a revolução tecnológica, mesmo proporcionando importantes conquistas para a humanidade, também pode ampliar o distanciamento económico entre as classes sociais.⁵ Desta feita, é necessário “repensar a educação e o treinamento, o apoio à renda e as redes de segurança, bem como o apoio à transição para aqueles deslocados”⁶ Assim sendo, verifica-se a necessidade de uma abordagem centrada no ser humano, garantindo um trabalho decente, criando oportunidades

¹ OPAS. Histórico da pandemia de COVID-19. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>.

² EUROCID. União Europeia e a COVID-19. Disponível em: <<https://eurocid.mne.gov.pt/artigos/uniao-europeia-e-covid-19>>.

³ COOKE, Jamie; WISPELAERE, Jurgen De. Renda Básica e preparação para pandemia. Green European Journal, 2020. Disponível em: <<https://www.greeneuropeanjournal.eu/renda-basica-e-preparacao-para-pandemia/>>.

⁴ COMISSÃO EUROPEIA. Uma Europa preparada para a Era Digital: Capacitar as pessoas graças a uma nova geração de tecnologias. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_pt>.

⁵ BRANDÃO, Maria Fernanda. Labor Apartheid: the next frontier of social inequality and the role of European Union. UNIO-EU Law Journal. 2020. Disponível em: <<https://officialblogofunio.com/2020/09/18/labor-apartheid-the-next-frontier-of-social-inequality-and-the-role-of-european-union/#more-4877>>.

⁶ MANYIKA, James et al. A future that works: AI, automation, employment, and productivity. McKinsey Global Institute, 2017. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works/de-DE>>. Texto Original: “they must evolve and innovate policies that help workers and institutions adapt to the impact on employment. This will likely include rethinking education and training, income support, and safety nets, as well as transition support for those dislocated.”.

para a participação de todos em um futuro do trabalho digital que respeite a dignidade, a segurança e a igualdade de oportunidades.⁷

A presente pesquisa expõe que a crise pandémica e as transições gêmeas afetaram as relações sociais, económicas e laborais, modificando o modo de viver presente, questionando o modo de viver futuro: será igualitário? Nesse contexto de recuperação de crise e de transições verde e digital, é importante que não se deixe ninguém para trás. Entretanto, surgem alguns questionamentos. Quais serão as profissões do futuro? Como preparar as pessoas para que estejam aptas a ocupar cargos que ainda não existem? Existirá postos de trabalho para as pessoas pouco qualificadas? Quais medidas devem ser tomadas para que as condições laborais respeitem a dignidade dos trabalhadores da era digital? Quais políticas públicas podem ser implementadas para que a desigualdade e exclusão social não se agravem?

Assim posto, a investigação da presente dissertação discorre sobre os efeitos socioeconómicos causados pela pandemia em questão, principalmente no mercado laboral, considerando, ainda, as transições verde e digital pela qual está a passar a UE. Por fim, expõe medidas adotadas pelo bloco para travar os efeitos da crise de saúde – como o aumento da desigualdade social –, aponta para a importância da adaptação das competências e habilidades, e ainda indaga qual seria o melhor caminho a ser percorrido pela Europa na prevenção e superação de novas crises: seria uma renda básica universal?

A dissertação está dividida em quatro capítulos. O primeiro capítulo discorre sobre a reestruturação económica da União Europeia frente a pandemia da COVID-19. Para isto foi analisado o Plano de Recuperação da União Europeia – o Quadro Financeiro Plurianual (QFP) e o Instrumento de Recuperação da União Europeia (NextGenerationUE). Ademais, este capítulo explora as medidas adotadas pela União Europeia nas questões digitais e ambientais, observando, ainda os efeitos no mercado laboral, como novas oportunidades de trabalhos e outros desafios.

O segundo capítulo diz respeito do futuro ao trabalho e os efeitos da crise de saúde em questão. Para isso, o capítulo foi dividido em três importantes tópicos. De início, o capítulo

⁷ ILO. Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities. 2019. P. 1. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_723431.pdf>. Texto Original: "a human-centred approach is needed to ensure "decent digiwork".

apresenta uma investigação acerca das implicações dos avanços tecnológicos no mercado de trabalho, analisando diversos relatórios e documentos de prestigiadas entidades que apontam para um risco de extinção de parte significativa dos empregos e funções hoje existentes em razão da utilização de tecnologias como a robótica e a IA. No primeiro tópico, a pesquisa aponta efeitos da crise do coronavírus no futuro do trabalho, destaca a relevância das habilidades e das competências digitais e revela a vulnerabilidade dos jovens e idosos neste contexto. O segundo tópico aduz sobre o surgimento do trabalho de plataformas digitais como consequência da transformação da economia digital, explanando sobre a precariedade desse trabalho e seu agravamento pela crise pandémica. No último tópico do capítulo é demonstrado que a aceleração das tendências digitais provocada pela pandemia da COVID-19 resultou em uma maior utilização do teletrabalho e, nesse contexto, revelou violações de direitos básicos desses trabalhadores – como o direito a desconexão que se relaciona, principalmente, às mulheres.

No terceiro capítulo, encontra-se uma síntese das medidas adotadas para uma recuperação económica, social e inclusiva na Europa, em diversos setores: i) proteção social; ii) emprego; iii) emprego jovem; iv) teletrabalho; v) trabalho de plataformas digitais; vi) competências, qualificação e requalificação; vii) investigação e inovação. Para além disso, o capítulo discorre sobre a prevenção de novas crises e a adaptação de novas transformações e transições de forma inclusiva.

O quarto e último capítulo apresenta uma reflexão sobre a adoção de uma renda mínima universal no contexto da prevenção e superação de crises, como a causada pela pandemia da COVID-19. A Renda Básica Universal (RBU) é pautada na individualidade, na universalidade e na incondicionalidade, “objetiva proporcionar às pessoas uma maior liberdade para escolher o que é melhor para elas, com a ideia de que isso seja benéfico para toda a sociedade”,⁸ e a sua implementação “pode constituir-se em uma etapa significativa para atingir os objetivos de erradicação da pobreza e de diminuição da desigualdade social, permitindo que as pessoas possam viver com maior dignidade e liberdade.”⁹ Essa política viabiliza uma independência material importante para os menos favorecidos, principalmente para as mulheres, considerando a luta contra as desigualdades de género, e para os jovens,

⁸ HERON, Michelle. Right to Dignity. Arab Humanist. Disponível em: <<https://nohadnassif.com/article/>>.

⁹ SUPPLY, Eduardo Matarazzo. Renda básica: a resposta está sendo soprada pelo vento. Revista de Economia Política. 2003. P.62. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/pdf/90-3.pdf>>.

ampliando as possibilidades de inserção no mercado de trabalho, de forma não precária. Por fim, o capítulo exhibe a Iniciativa de Rendimento Mínimo da UE que visa proteger as pessoas mais vulneráveis da sociedade durante as transições verde e digital.

A metodologia adotada assenta na pesquisa descritiva, explicativa, exploratória, tendo, portanto, uma abordagem quali-quantitativa. A pesquisa será descritiva quando da análise do Plano de Recuperação da União Europeia; explicativa quando da conexão da inovação digital com o futuro do trabalho e com a coesão social; e exploratória quando do estudo das possíveis medidas a serem adotadas na União Europeia para que o caos social não se instaure em uma possível nova crise, pandêmica ou não. Para isso, serão utilizadas fontes bibliográficas, observados instrumentos normativos, analisados relatórios e documentos redigidos e apresentados por organizações internacionais, autoridades internacionais e pesquisadores a respeito do tema exposto.

CAPÍTULO I – A REESTRUTURAÇÃO ECONÓMICA DA UNIÃO EUROPEIA FRENTE A PANDEMIA DA COVID-19

A pandemia do coronavírus tem causado danos económicos e sociais em todo o mundo. Nesse cenário, a União Europeia (UE) e seus Estados-Membros adotaram medidas em resposta à pandemia, visando minimizar as consequências económicas entretanto advindas. Dessa forma, a UE trabalhou para criar um fundo de recuperação de esforço conjunto: o Plano de Recuperação da União Europeia.

1.1. O Plano de Recuperação da União Europeia

No dia 09 de abril de 2020, o Eurogrupo propôs três redes de segurança, com fundos de 540 mil milhões de euros: i) para o emprego e os trabalhadores, ii) para as empresas e iii) para os Estados-Membros.¹⁰ No dia 23 de abril, os dirigentes da UE, visando a atenuação dos efeitos da crise, entenderam pela criação de um fundo de recuperação da UE e incumbiram a Comissão Europeia da apresentação de uma proposta. Desse modo, a Comissão apresentou, no dia 27 do mês de maio, um pacote que combinou o **Quadro Financeiro Plurianual (QFP)** com o **Instrumento de Recuperação da União Europeia (NextGenerationUE)** – o Plano de Recuperação da União Europeia.¹¹ E, no dia 27 de julho, os dirigentes da UE chegaram a um acordo sobre o orçamento de longo prazo para 2021-2027 e o Plano de Recuperação: 750 mil milhões de euros no âmbito do instrumento Next Generation UE combinado com 1.074,3 milhares de milhões de euros para o orçamento a longo prazo da UE de 2021-2027.¹²

O QFP compreende um período de sete anos, com início em 2021 e fim em 2027, e tem a seguinte estrutura: Rubrica 1 “Mercado único, inovação e digital”; Rubrica 2 “Coesão, resiliência e valores”; Rubrica 3 “Recursos naturais e ambiente”; Rubrica 4 “Migração e gestão das fronteiras”; Rubrica 5 “Segurança e defesa”; Rubrica 6 “Vizinhança e mundo”; Rubrica 7 “Administração pública europeia”.¹³

¹⁰ CONSELHO EUROPEU. COVID-19: resposta da UE às consequências económicas. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/coronavirus/covid-19-economy/>>.

¹¹ CONSILIUM. Reunião extraordinária do Conselho Europeu (17, 18, 19, 20 e 21 de julho de 2020) – Conclusões. 2020. p.1. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/media/45120/210720-euco-final-conclusions-pt.pdf>>.

¹² CONSILIUM. Orçamento de longo prazo da UE para 2021-2027 e pacote de recuperação. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/the-eu-budget/long-term-eu-budget-2021-2027/>>.

¹³ CONSELHO EUROPEU, Secretariado-Geral do. Op. cit., p10.

Os programas no âmbito da **Rubrica 1** têm grande potencial para contribuir com as prioridades de Bratislava¹⁴ e de Roma¹⁵, “em particular no que respeita à promoção da investigação, da inovação e da transformação digital, aos investimentos estratégicos europeus, à ação a favor do mercado único e à competitividade das empresas e das PME”^{16 17} Deverá ser dada prioridade à melhoria substancial e progressiva dos esforços de investigação e inovação na UE e ser assegurada a complementaridade dos programas abrangidos por esta rubrica – como o Horizonte Europa, o Mecanismo Interligar a Europa, o Programa Espacial Europeu, o Programa Europa Digital, o Programa a favor do Mercado único e o Fundo InvestEU.

A **Rubrica 2** objetiva contribuir para o valor acrescentado da UE, “promovendo a convergência, apoiando o investimento, a criação de emprego e o crescimento, contribuindo para reduzir as disparidades económicas, sociais e territoriais nos Estados-Membros e em toda a Europa”¹⁸ Também se pretende pôr em prática as agendas de Bratislava e de Roma. Esta rubrica “desempenhará um papel essencial em termos de contribuição para o crescimento sustentável e a coesão social, bem como na promoção de valores comuns.”¹⁹ Esta rubrica possui duas sub-rubricas, quais sejam: (2-A) Coesão económica, social e territorial; e (2-B) Resiliência e valores. A política de coesão desempenha papel importante no processo de reforma económica em curso nos Estados-Membros, por meio de articulação com o Semestre Europeu, contribuindo para a redução de disparidades entre os níveis de desenvolvimento das regiões. Objetiva-se: Investimento no Emprego e no Crescimento nos Estados-Membros e regiões – com apoio do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), do Fundo Social Europeu Mais (FSE+) e do Fundo de Coesão (FC); e Cooperação Territorial Europeia (apoio do FEDER).²⁰ Destacam-se os seguintes programas: Erasmus+, Europa Criativa, UE pela Saúde, RescEU e Justiça, Direitos e Valores.

¹⁴ No dia 16 de setembro de 2016, Chefes de Estado e de Governo dos 27 Estados-Membros reuniram-se na Cimeira de Bratislava e iniciaram um debate sobre o futuro da UE. Nesse contexto, o Presidente do Conselho Europeu, a Presidência do Conselho e a Comissão propuseram o Roteiro de Bratislava. O roteiro foca em questões relativas às migrações, terrorismo e insegurança económica e social. Destaca-se que um de seus objetivos é a criação de um futuro económico promissor para todos, preservando o modo de vida e fornecendo melhores oportunidades para os jovens.

¹⁵ A Declaração de Roma foi redigida em 25 de março de 2017, em Roma (Itália), visando uma Europa segura e protegida, próspera e sustentável, social e mais forte no plano mundial. Os apontamentos visam alcançar uma União onde os cidadãos tenham novas oportunidades de desenvolvimento cultural e social e que haja crescimento económico.

¹⁶ Pequenas e Médias Empresas

¹⁷ CONSILIUM. Reunião extraordinária do Conselho Europeu (17, 18, 19, 20 e 21 de julho de 2020) – Conclusões. Op. cit. p.17.

¹⁸ Ibid. p.21.

¹⁹ Ibid. p.21.

²⁰ Ibid.

A **Rubrica 3** tem financiamento focado na obtenção de valor acrescentado por meio de uma política agrícola, marítima, das pescas modernizada e sustentável, do prolongamento da ação climática e da promoção da proteção ambiental e da biodiversidade.²¹ Nessa esteira, serão feitos investimentos no Fundo para uma Transição Justa e no Programa para o Ambiente e a Ação Climática (LIFE).

A **Rubrica 4** contribui para a execução das agendas de Bratislava e de Roma conforme financia medidas relativas à gestão de fronteiras externas, à migração e ao asilo. Importante indicar a importância desta rubrica: “o controlo efetivo das fronteiras externas é uma condição prévia para assegurar uma gestão mais eficiente das migrações e um elevado nível de segurança interna, assegurando ao mesmo tempo o princípio da livre circulação de pessoas e mercadorias na União”²²

A **Rubrica 5** direciona os programas às ações relacionadas com a segurança interna, a resposta a crises, o desmantelamento nuclear e o domínio da defesa. Visa apoiar o Fundo para a Segurança Interna - contribuindo para a prevenção e luta contra o terrorismo e a radicalização, a criminalidade grave e organizada, a cibercriminalidade, e o apoio e proteção das vítimas da criminalidade – e o Fundo Europeu de Defesa (FED) – impulsionando a competitividade, a eficiência e a capacidade de inovação da base tecnológica e industrial de defesa europeia, e promovendo o apoio a ações de colaboração e cooperação transfronteiras em toda a União.²³

A **Rubrica 6** visa uma melhor coordenação entre as políticas externa e interna, financiando a ação externa da União e a assistência aos países que se preparam para aderir à União. Dessa forma, assegurar-se-á a boa aplicação do Acordo de Paris sobre o Clima, da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, do Consenso Europeu sobre o Desenvolvimento, da Estratégia Global da UE, da política europeia de vizinhança e da dimensão externa da migração. Os investimentos desta rubrica ocorrerão principalmente no Instrumento de Vizinhança, de Cooperação para o Desenvolvimento e de Cooperação Internacional e na Ajuda Humanitária.

²¹ Ibid.

²² Ibid. p.48.

²³ Ibid.

As ações da **Rubrica 7** objetivam melhorar constantemente a eficácia e a eficiência da administração pública europeia.

Para a Rúbrica 1, no total, serão destinados 143,4 mil milhões de euros (sendo 132,8 mil milhões de euros do QFP e 10,6 mil milhões do NextGenerationEU); para a 2, 1.099,7 mil milhões de euros (377,8 mil milhões do QFP e 721,9 mil milhões do NextGenerationEU); para a 3, 373,9 mil milhões de euros (356,4 mil milhões do QFP e 17,5 mil milhões do NextGenerationEU); para a 4, 22,7 mil milhões de euros (QFP); para a 5, 13,2 mil milhões de euros (QFP); para a 6, 98,4 mil milhões de euros (QFP); para a 7, 73,1 mil milhões de euros (QFP). Por fim, serão investidos 1.824,3 mil milhões de euros.

Visto isso, mais de 50% do montante são destinados a apoiar a modernização por meio da investigação e inovação (programa Horizonte Europa); de uma transição climática e digital justa (Fundo para uma Transição Justa e Programa Europa Digital); e de uma preparação, recuperação e resiliência (Mecanismo de Recuperação e Resiliência, rescEU e UE pela Saúde). Ainda, o pacote pretende modernizar as políticas tradicionais (como a política agrícola comum e a política de coesão); avançar com a luta contra as alterações climáticas e atuar pela proteção da biodiversidade e da igualdade de género. “A Europa pós-COVID-19 será mais ecológica, mais digital e mais resiliente e estará mais bem preparada para os desafios atuais e futuros.”²⁴

Importante assinalar alguns pontos a respeito de programas abrangidos pelas rubricas que estruturam o QFP de 2021 a 2027.

O **Horizonte Europa**²⁵ é o programa-quadro de investigação e inovação (I&I) da União Europeia para o período de 2021-2027 – dá continuação ao programa da UE Horizonte 2020. Os objetivos operacionais estabelecidos foram: a) reforçar a investigação fundamental e de fronteira de excelência; reforçar e propagar a excelência, inclusive através de promoção de uma maior participação em toda a União; b) reforçar a ligação entre a investigação, a inovação e, se pertinente, a educação e outras políticas, nomeadamente as complementaridades com as políticas e atividades de investigação e inovação nacionais, regionais e da UE; (b.1) apoiar a execução das prioridades políticas da União, incluindo, em

²⁴ COMISSÃO EUROPEIA. Plano de Recuperação para a Europa. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_pt>.

²⁵ Horizon Europe

particular, os objetivos de desenvolvimento sustentável e o Acordo de Paris; c) promover a investigação e a inovação responsáveis, tendo em conta o princípio da precaução; (c.1) reforçar a dimensão de género em todo o programa; d) reforçar os laços de colaboração na investigação e na inovação europeias em todos os setores e disciplinas, nomeadamente nas ciências sociais e humanas; (d.1) reforçar a cooperação internacional; e) ligar e desenvolver as infraestruturas em todo o Espaço Europeu da Investigação e disponibilizar um acesso transnacional a essas infraestruturas; f) captar elementos, formar e fixar os investigadores e inovadores no Espaço Europeu da Investigação, nomeadamente através da mobilidade; g) promover a ciência aberta e a visibilidade junto do público e o acesso aberto às publicações científicas e a dados de investigação, prevendo as exceções adequadas; h) promover a exploração dos resultados da I&I e divulgar e explorar ativamente os resultados, em particular para alavancar o investimento privado e o desenvolvimento de políticas; i) concretizar, através de missões de I&I, objetivos ambiciosos numa escala temporal definida; j) reforçar a relação e a interação entre a ciência e a sociedade, nomeadamente a visibilidade da ciência na sociedade e a comunicação científica, e promover a participação dos cidadãos e dos utilizadores finais em processos de conceção conjunta e de cocriação; k) acelerar a transformação industrial, nomeadamente através de competências melhoradas em favor da inovação; l) estimular as atividades de I&I nas PME e criar e expandir as empresas inovadoras, em particular as empresas em fase de arranque, as PME e, em casos excecionais, as pequenas empresas de média capitalização; m) melhorar o acesso ao capital de risco, nomeadamente através de sinergias com o programa InvestEU, em especial quando o mercado não oferece financiamento viável.²⁶ “O programa Horizonte Europa deve ajudar os países abrangidos pelo alargamento a aumentarem a sua participação no Programa.”²⁷

O **Mecanismo Interligar a Europa (MIE)**²⁸ resume-se no objetivo de a União alcançar um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, estimulando a criação de emprego, por meio de modernas infraestruturas e com elevado nível de desempenho que contribuam para a integração e a interligação da UE e de todas as suas regiões, no setor dos transportes, no da energia e no digital. Ressalta-se que os Estados-membros devem ser

²⁶ CONSILIUM. Proposta de DECISÃO DO CONSELHO que estabelece o programa específico de execução do Horizonte Europa – Programa-Quadro de Investigação e Inovação – Orientação geral parcial. 2019. Disponível em: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8550-2019-INIT/pt/pdf>>.

²⁷ CONSILIUM. Reunião extraordinária do Conselho Europeu (17, 18, 19, 20 e 21 de julho de 2020) – Conclusões. Op. cit.

²⁸ Connecting Europe Facility (CEF)

tratados em pé de igualdade, devendo considerar as desvantagens que resultem de alguma vulnerabilidade geográfica.²⁹ Esse mecanismo “torna as viagens mais fáceis e sustentáveis, aumenta a segurança energética da Europa, permitindo uma utilização mais ampla das energias renováveis e facilita a interação transfronteiriça entre administrações públicas, empresas e cidadãos.”³⁰ A Comissão entende que este mecanismo será a chave para a concretização do Pacto Ecológico Europeu e da política europeia de infraestruturas de transportes.³¹ O setor referente ao digital é gerido pela Agência Executiva de Saúde Digital³² que tem como objetivo “Impulsionar a Europa construindo, da terra ao espaço, uma sociedade saudável, uma economia digital e uma indústria competitiva”.³³

O **Programa Europa Digital**³⁴ complementarará outros instrumentos – Horizonte Europa e MIE – no apoio à transformação digital da Europa. O programa visa apoiar a transformação digital das sociedades e das economias da Europa; é centrado na construção das capacidades digitais estratégicas da UE e na facilitação da ampla implantação de tecnologias digitais, objetivando melhorar a competitividade da Europa na economia digital global e alcançar a soberania tecnológica.³⁵ Uma rede de polos europeus de inovação digital desempenharão papel central na execução deste programa, por permitir o acesso a conhecimentos tecnológicos especializados: por um lado estarão a indústria, as empresas e as administrações que precisem de novas soluções tecnológicas e, de outro lado, estarão as empresas que dispõem de soluções.³⁶

O programa reforçará investimentos em inteligência artificial, cibersegurança, supercomputação, competências digitais avançadas e consolidação de uma ampla utilização das tecnologias digitais em toda a economia e na sociedade em geral – apoiando o duplo objetivo da UE de transição ecológica e transformação digital, reforçando a resiliência e a autonomia digital da União.³⁷ As ações na área de competências digitais avançadas, de forma

²⁹ Ibid. p.19.

³⁰ EUROPEAN COMMISSION. About the Connecting Europe Facility. Disponível em: <https://cinea.ec.europa.eu/connecting-europe-facility/about-connecting-europe-facility_en>. Texto original: “it makes travel easier and more sustainable, it enhances Europe’s energy security while enabling wider use of renewables, and it facilitates cross-border interaction between public administrations, businesses and citizens.”.

³¹ Ibid.

³² Health and Digital Executive Agency (HaDEA)

³³ EUROPEAN COMMISSION. European Health and Digital Executive Agency (HaDEA). Disponível em: <https://hadea.ec.europa.eu/index_en>.

³⁴ Digital Europe Programme (DEP).

³⁵ EUROPEAN COMMISSION. The Digital Europe Programme. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/europe-investing-digital-digital-europe-programme?etrans=pt>>.

³⁶ EUROPEAN COMMISSION. European Health and Digital Executive Agency (HaDEA). Op. cit.

³⁷ EUROPEAN COMMISSION. The Digital Europe Programme. Op. cit.

a incitar o melhor uso de tecnologias e inteligência artificial, são gerenciadas, também, pela Agência Executiva de Saúde Digital.³⁸

As capacidades digitais reforçadas trarão um verdadeiro valor acrescentado para os cidadãos da UE, o que é tanto mais verdadeiro quanto a pandemia continuar a assolar o mundo. Não se sabe ao certo quando terminará a convivência com a COVID-19, mas é evidente que os serviços digitais estão a tornar-se um motor essencial do nosso crescimento económico e que o papel das tecnologias digitais será ainda mais forte. É igualmente evidente que o setor digital desempenhará um papel fundamental na recuperação económica após a COVID-19, o que faz do programa Europa Digital um elemento vital do plano de recuperação.³⁹

O **Erasmus+** apoia a educação, a formação, a juventude e o desporto. Este programa oferece oportunidades para uma grande variedade de pessoas e organizações, ajudando-as a desenvolverem-se e a partilharem conhecimentos e experiências em diferentes países. O programa objetiva contribuir para o crescimento, o emprego e a equidade.⁴⁰ O novo Programa (2021-2027) almeja ser mais inclusivo, acessível e sustentável; e objetiva apoiar a transição digital na educação europeia e cooperar na construção do Espaço Europeu da Educação.⁴¹ O Erasmus+ visa garantir a igualdade de oportunidades; promover as competências digitais de professores, formadores e técnicos de juventude etc. e desenvolver uma aprendizagem digital acessível e de qualidade; e a aquisição de conhecimentos sustentáveis e climáticos para a criação de sociedades e economias sustentáveis.⁴² Vê-se, assim, que o programa “Coloca uma forte tônica na inclusão social, nas transições ecológica e digital, bem como na promoção da participação dos jovens na vida democrática.”⁴³

O **Programa UE pela Saúde**⁴⁴ é o maior programa de saúde em termos monetários e foi criado em resposta à COVID-19. Tem como objetivos gerais: a) proteger os cidadãos da União de ameaças sanitárias transfronteiriças graves; b) melhorar a disponibilidade na União de medicamentos, dispositivos médicos e outros produtos relevantes em situação de crise, contribuir para a sua acessibilidade em termos de preços e apoiar a inovação; c) reforçar os

³⁸ EUROPEAN COMMISSION. European Health and Digital Executive Agency (HaDEA). Op. cit.

³⁹ CONSILIUM. Programa Europa Digital – acordo informal com o Parlamento Europeu. 2020. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2020/12/14/digital-europe-programme-informal-agreement-with-european-parliament/>>.

⁴⁰ UNIÃO EUROPEIA. Erasmus+: EU programme for education, training, youth and sport. Disponível <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_pt>.

⁴¹ ERASMUS. Programa Erasmus+ 2021/2027. Disponível em: <<https://www.erasmusmais.pt/programa-erasmusmais-2021-2027>>.

⁴² UNIÃO EUROPEIA. Erasmus+ 2021-2027. Disponível: <<https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/ff1edfdf-8bca-11eb-b85c-01aa75ed71a1>>.

⁴³ Ibid. p.2.

⁴⁴ EU4Health

sistemas de saúde e a mão-de-obra no setor dos cuidados de saúde, nomeadamente através da transformação digital e de um trabalho mais integrado e coordenado entre os Estados-Membros, a aplicação sustentada das melhores práticas e a partilha de dados, a fim de aumentar o nível geral de saúde pública. Estes devem ser prosseguidos através dos seguintes objetivos específicos: a) reforçar a capacidade da União para a prevenção, preparação e resposta a ameaças sanitárias transfronteiriças graves, bem como para a gestão de crises sanitárias, nomeadamente através da coordenação, do fornecimento e da implantação de capacidades de cuidados de saúde de emergência, da recolha de dados e da vigilância; b) assegurar a disponibilidade na União de reservas ou existências de produtos relevantes em situação de crise, e de uma reserva de médicos, enfermeiros e auxiliares de saúde a mobilizar em caso de crise; c) apoiar ações destinadas a assegurar a disponibilidade e a acessibilidade adequadas, a preços comportáveis, dos produtos relevantes em situação de crise e de outro material médico necessário; d) reforçar a eficácia, a acessibilidade, a sustentabilidade e a resiliência dos sistemas de saúde, nomeadamente através do apoio à transformação digital, à adoção de ferramentas e serviços digitais, às reformas sistémicas, à implementação de novos modelos de cuidados e à cobertura universal de saúde, bem como combater as desigualdades na saúde; e) apoiar ações destinadas a reforçar a capacidade dos sistemas de saúde para fomentar a prevenção de doenças e a promoção da saúde, os direitos dos doentes e os cuidados de saúde transfronteiriços e promover a excelência dos médicos e de outros profissionais de saúde; f) apoiar as ações de vigilância, prevenção, diagnóstico e tratamento e prestação de cuidados no domínio das doenças não transmissíveis, nomeadamente do cancro; g) promover e apoiar a utilização prudente e eficiente dos medicamentos, em especial dos agentes antimicrobianos, bem como a produção e eliminação dos medicamentos e dispositivos médicos de forma mais respeitadora do ambiente; h) apoiar o desenvolvimento, a aplicação e o controlo do cumprimento da legislação da União em matéria de saúde e fornecer dados de elevada qualidade, comparáveis e fiáveis para servirem de base à elaboração de políticas e ao seu acompanhamento e promover a utilização de avaliações do impacto na saúde das políticas pertinentes; i) apoiar o trabalho integrado entre os Estados-Membros, em especial os seus sistemas de saúde, incluindo a aplicação de práticas de prevenção de grande impacto, e intensificar o trabalho em rede através das redes

europeias de referência e de outras redes transnacionais; j) apoiar a contribuição da União para as iniciativas internacionais e mundiais no domínio da saúde.⁴⁵

O **Fundo para a Gestão Integrada das Fronteiras**⁴⁶ objetiva assegurar uma gestão europeia integrada das fronteiras, rigorosa e efetiva nas fronteiras externas; garantir a livre circulação de pessoas no território da União e o respeito aos direitos fundamentais; e assegurar um elevado nível de segurança na União.⁴⁷ O Fundo tem duas componentes: i) Instrumento de Gestão de Fronteiras e Vistos⁴⁸; e ii) Instrumento de Apoio Financeiro aos Equipamentos de Controlo Aduaneiro.⁴⁹

O **Programa Cidadão, Igualdade, Direitos e Valores**⁵⁰ visa defender e promover direitos e valores consagrados nos tratados da União Europeia, apoiando as sociedades abertas, democráticas e inclusivas. Possui quatro objetivos específicos, quais sejam: i) promover a igualdade e os direitos, incluindo a igualdade de género, a luta contra a discriminação e os direitos das crianças; ii) promover o empenho e a participação dos cidadãos na vida democrática da UE e sensibilizar o público para a história europeia comum; iii) combater a violência, nomeadamente a violência contra as crianças e as mulheres; e iv) defender e promover os valores da UE.⁵¹

O **Programa Europa Criativa**⁵² apoia os sectores culturais e criativo da União Europeia. Tem como objetivos gerais: i) garantir a salvaguarda e a promoção da diversidade cultural e linguística europeias; e ii) reforçar a competitividade dos sectores cultural e criativo, com vista a promover um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. Ainda, possui como objetivos específicos: i) apoiar a capacidade dos sectores cultural e criativo europeus para operarem internacionalmente; ii) promover a circulação transnacional de obras culturais e criativas e a mobilidade de artistas; iii) formar novos públicos na Europa e fora dela; iv)

⁴⁵ COMISSÃO EUROPEIA. Proposta de REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativo à criação de um programa de ação da União no domínio da saúde para o período 2021-2027 e que revoga o Regulamento (UE) n.º 282/2014 («Programa UE pela Saúde»). 2020. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0405>>.

⁴⁶ Integrated Border Management Fund

⁴⁷ COMISSÃO EUROPEIA. Proposta de REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que cria, no âmbito do Fundo para a Gestão Integrada das Fronteiras, o instrumento de apoio financeiro à gestão das fronteiras e dos vistos. 2018. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52018PC0473>>.

⁴⁸ Border Management and Visa Instrument (BMVI)

⁴⁹ Customs Control Equipment Instrument (CCEI)

⁵⁰ Citizens, Equality, Rights and Values Programme (CERV)

⁵¹ CONSILIUM. Programa "Direitos e Valores": Presidência do Conselho e Parlamento Europeu chegam a acordo provisório. 2020. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2020/12/17/rights-and-values-programme-council-presidency-and-european-parliament-reach-provisional-agreement/>>.

⁵² Creative Europe Programme

reforçar a capacidade financeira dos sectores cultural e criativo; v) apoiar a cooperação transnacional a fim de promover o desenvolvimento de políticas, a inovação, a formação de novos públicos e a utilização de novos modelos de negócios; e vi) apoiar atividades que contribuam para dotar os agentes de competências e *know-how* que contribuam para o reforço dos sectores.⁵³

O programa **InvestEU** é um mecanismo de apoio ao investimento em ações internas da UE, tem como objetivo geral apoiar os objetivos estratégicos da União mediante a mobilização de investimentos públicos e privados na UE, “suprindo assim as deficiências do mercado e as situações de investimento subótimo que dificultam a consecução dos objetivos da UE em matéria de sustentabilidade, competitividade e crescimento inclusivo.”⁵⁴ O programa sucesso o Fundo Europeu para Investimentos Estratégicos e prioriza quatro pontos: i) infraestrutura sustentável; ii) investigação, inovação e digitalização; iii) PME; e iv) investimento social e competências.⁵⁵

O **Fundo para uma Transição Justa**⁵⁶ é o primeiro pilar do Mecanismo para uma Transição Justa. Este fundo objetiva atenuar os custos económicos, ambientais e sociais da transição para a neutralidade climática – consoante o objetivo de alcançá-la, na UE, até 2050 de forma eficaz e justa. Evidencia-se medidas de reconversão económica, de requalificação dos trabalhadores afetados e na assistência à procura de emprego.⁵⁷ “O Fundo para uma Transição Justa será um instrumento fundamental para apoiar os territórios mais afetados pela transição para a neutralidade climática e para evitar que aumentem as disparidades regionais.”⁵⁸ Assim, sendo, apoiará investimento: i) em pequenas e médias empresas; ii) na criação de novas empresas; iii) em atividades de investigação e inovação e promoção da transferência de tecnologias avançadas; iv) na implantação de tecnologias e infraestruturas para energias limpas acessíveis, para a redução das emissões de gases com efeito de estufa, para a eficiência energética e para as energias renováveis; v) na digitalização e conectividade

⁵³ PARLAMENTO EUROPEU. Programa Europa Criativa. Disponível em: <<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/eu-affairs/20210225STO98708/investeu-um-programa-europeu-para-estimular-o-investimento>>.

⁵⁴ CONSILIUUM. Reunião extraordinária do Conselho Europeu (17, 18, 19, 20 e 21 de julho de 2020) – Conclusões. p.19. Op. cit.

⁵⁵ PARLAMENTO EUROPEU. Programa Europa Criativa. Op.cit.

⁵⁶ Just Transition Fund

⁵⁷ EUROCID. Fundo para uma Transição Justa: Apoios financeiros 2021-2024. Disponível em: <<https://eurocid.mne.gov.pt/fundo-para-uma-transicao-justa-0>>.

⁵⁸ COMISSÃO EUROPEIA. Proposta de REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que institui o Fundo para uma Transição Justa. 2020. p.2. Disponível em: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2020/0022/COM_COM\(2020\)0022_P T.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2020/0022/COM_COM(2020)0022_P T.pdf)>.

global; vi) na regeneração e descontaminação de sítios, reabilitação de terrenos e reorientação de projetos; vii) no reforço da economia circular; viii) na melhoria de competências e requalificação dos trabalhadores; ix) na assistência a procura de emprego; x) na inclusão ativa de candidatos a emprego; e xi) na assistência técnica.⁵⁹

O **Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR)**⁶⁰ objetiva atenuar o impacto económico e social da pandemia do coronavírus e tornar as economias europeias mais sustentáveis, resilientes e mais bem preparadas para desafios impostos pelas transições ecológica e digital, a fim de contribuir para a criação de emprego e de crescimento sustentável. Este mecanismo visa apoiar os Estados-Membros no enfrentamento de desafios identificados no Semestre Europeu (em domínios como a competitividade, a produtividade, a sustentabilidade ambiental, a educação e as competências, a saúde, o emprego e a coesão económica, social e territorial).⁶¹

“O Mecanismo de Recuperação e Resiliência é o pilar em que assenta o plano de recuperação para a Europa, o Next Generation EU”⁶² e, assim sendo, serão disponibilizados para o MRR 672,5 mil milhões de euros (360 mil milhões em empréstimos e 312,5 mil milhões em subvenções). O período de 2021-2022 concentra 70% das subvenções: i) desemprego 2015-2019; ii) inverso do PIB per capita; e iii) quota-parte da população. Enquanto, 2023 concentra o restante, 30%: i) perda de PIB real observada ao longo de 2020; ii) perda acumulada de PIB real observada durante o período de 2020-2021; iii) inverso do PIB per capita; e iv) quota-parte da população. Os fundos baseiam-se nos planos nacionais de recuperação e resiliência que devem: i) estar alinhados pelas prioridades da UE (estimular o crescimento, o emprego e a resiliência económica e social); ii) refletir os desafios específicos de cada país, de acordo com as recomendações específicas por país no âmbito do Semestre Europeu; iii) apoiar a transição ecológica (37 % dos recursos, no mínimo, deverão contribuir para a ação climática e a sustentabilidade ambiental); e iv) promover a transformação digital (20% dos recursos, no mínimo, deverão contribuir para a transição digital da UE). Destaca-se que os planos podem incluir medidas iniciadas desde fevereiro de 2020, sendo que os recursos

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Recovery and Resilience Facility

⁶¹ EUROCID. Mecanismo de Recuperação e Resiliência: O que é este Mecanismo e como funciona? Saiba mais aqui. Disponível em: <<https://eurocid.mne.gov.pt/artigos/mecanismo-de-recuperacao-e-resiliencia>>.

⁶² CONSILIUM. Infografia – Mecanismo de Recuperação e Resiliência. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/infographics/20201006-recovery-resilience-rrf/>>.

serão disponibilizados aos Estados-Membros até o final de 2023 e as reformas e investimento devem ser efetuados até 2026.⁶³

O **rescEU**⁶⁴ constitui no último elemento introduzido no Mecanismo de Proteção Civil da UE. Este elemento objetiva melhorar a proteção dos cidadãos contra catástrofes e a gestão de riscos emergentes; estabelece uma nova reserva europeia de recursos que inclui uma frota de aviões e helicópteros de combate a incêndios, aviões de evacuação médica, estoque de equipamentos médicos e hospitais de campanha que podem responder a emergências de saúde e incidentes químicos, biológicos, radiológicos e nucleares.⁶⁵

Condições climáticas extremas e ameaças emergentes, como o coronavírus, sobrecarregaram a capacidade dos Estados-Membros de ajudar uns aos outros, especialmente quando vários países enfrentam o mesmo tipo de desastre simultaneamente. Nesses casos, quando os Estados-Membros não podem ajudar uns aos outros devido aos elevados riscos enfrentados por cada país, a UE oferece uma camada extra de proteção. Através da reserva rescEU, a UE garante uma resposta mais rápida e abrangente.⁶⁶

O Plano de Recuperação apresentado deve ter impacto em toda a economia e sociedade, não só em razão da grandeza de valores aportados, mas também pela abrangência de sua atuação. Entretanto, necessário observar que a crise económica, social, sanitária e política atual é agravada pelas transições ecológica e digital. Assim sendo, ainda persiste uma série de desafios a serem analisados.

1.2 . O foco nas questões digitais e ambientais e a influência nas relações laborais

A pandemia da COVID-19 ressaltou problemas latentes e persistentes que a antecedem, como: mudança climática; poluição; iniquidade e desigualdade; má educação; subnutrição; falta de informações e recursos que possibilitem estilos de vida mais saudáveis.⁶⁷ Além disso, a pandemia fez com que as condições de pessoas que já eram pobres,

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Reconciling economic and social Europe (Reconciliando a Europa Económica e Social).

⁶⁵ EUROPEAN COMMISSION. European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations. Disponível em: <https://ec.europa.eu/echo/what/civil-protection/resceu_en>.

⁶⁶ Ibid. Texto original: "Extreme weather conditions and emerging threats, such as the coronavirus, have overwhelmed the ability of Member States to help each other, especially when several countries face the same type of disaster simultaneously. In such cases, when Member States are unable to assist each other due to the high risks faced by each country, the EU provides an extra layer of protection. Through the rescEU reserve, the EU ensures a faster and more comprehensive response."

⁶⁷WORLD ECONOMIC FORUM. Vision Towards a Responsible Future of Consumption: Collaborative action framework for consumer industries. 2020, p.4. Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/vision-towards-a-responsible-future-of-consumption-collaborative-action-framework-for-consumer-industries>>.

marginalizadas ou desprotegidas piorassem;⁶⁸ “mostrou a interconexão de sua situação, a saúde das economias em todo o mundo e a saúde do planeta”.⁶⁹

Vivemos tempos sem precedentes. A nossa ambição partilhada de proceder à transição para uma economia verde, socialmente justa e digital definirá os modos de vida das pessoas em toda a Europa durante as próximas décadas, modificando, entre outros aspetos, os modelos de consumo, de distribuição, de produção e de trabalho. A COVID-19 pôs à prova os nossos sistemas de saúde e expôs a Europa a mudanças ainda mais profundas e abrangentes no que diz respeito aos nossos empregos, à nossa educação, à nossa economia, aos nossos sistemas sociais e à nossa vida social, desencadeando uma profunda crise económica e social.⁷⁰

O Conselho da União Europeia entende que o impacto económico causado pela pandemia exigiu que a União adotasse um quadro financeiro a longo prazo, abrindo caminho para uma transição justa e inclusiva em um futuro ecológico e digital.⁷¹ Assim sendo, o Conselho reconhece a importância das tecnologias digitais na transformação da economia e sociedade europeias, para alcançar a neutralidade climática e para a criação de empregos; e considera que a aceleração da transformação digital é componente essencial em resposta à crise económica causada pela pandemia em contexto. Além disso, assenta que as infraestruturas, tecnologias e aplicações digitais são essenciais para enfrentar os desafios em matéria climática e ambiental na UE.⁷²

Oleg Butkovic, ministro dos Assuntos Marítimos, dos Transportes e das Infraestruturas da Croácia, entende que a pandemia em causa evidenciou a importância da digitalização em todos os setores económicos e sociais da UE; sustentando que “A transformação digital não só ajudará a resolver a atual crise sanitária, como será também um motor essencial para a recuperação económica, o crescimento verde e a autonomia estratégica da UE.”⁷³ Nessa esteira, Mariya Gabriel, comissária responsável pela Inovação, Investigação, Cultura, Educação e Juventude, acredita que “a investigação e a inovação estão no centro da resposta à crise sem precedentes que estamos a enfrentar”.⁷⁴

⁶⁸ Ibid. p.8

⁶⁹ Ibid. Texto Original: “shown the interconnectedness of their plight, the health of economies the world over and the health of the planet”.

⁷⁰ 2021PORTUGAL.EU. Cimeira Social: Compromisso Social do Porto. Op. cit.

⁷¹ CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. REGULAMENTO DO CONSELHO que estabelece o quadro financeiro plurianual para o período de 2021 a 2027. 2020. Disponível em: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9970-2020-INIT/pt/pdf>>.

⁷² CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. “Construir o futuro digital da Europa” – Conclusões do Conselho (9 de junho de 2020). 2020. Disponível em: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8711-2020-INIT/pt/pdf>>.

⁷³ CONSILIUM. Construir o futuro digital da Europa — Conselho adota conclusões. 2020. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2020/06/09/shaping-europe-s-digital-future-council-adopts-conclusions/>>.

⁷⁴ SAPO. União Europeia quer uma Europa mais forte na inovação e apresenta 11 recomendações. 27 de Maio de 2020. Disponível em: <<https://tek.sapo.pt/noticias/ciencia/artigos/uniao-europeia-apresenta-11-recomendacoes-para-uma-europa-mais-forte-na-inovacao>>.

Desta feita, foi-se necessário a adoção de medidas urgentes para estimular a economia e criar as condições para uma recuperação conduzida pelo investimento privado em setores e tecnologias essenciais – investimento importante para o êxito das transições ecológicas e digitais da Europa.⁷⁵ Nessa esteira, Ursula von der Leyen aduz:

O plano de recuperação transforma o enorme desafio que enfrentamos numa oportunidade, não só apoiando a recuperação, mas também investindo no nosso futuro: o Pacto Ecológico Europeu e a digitalização impulsionarão o emprego e o crescimento, a resiliência das nossas sociedades e a saúde do nosso ambiente. É o momento da Europa. A nossa vontade de agir tem de estar à altura dos desafios que todos enfrentamos. Com o Next Generation UE, estamos a dar uma resposta ambiciosa.⁷⁶

A UE almeja que as transformações ocasionadas pelas tecnologias digitais sejam benéficas para todos e que contribuam para uma Europa com impacto neutro no clima até 2050⁷⁷ - visando tornar-se o primeiro continente neutro, reforçando sua diversidade biológica e o seu ambiente único.⁷⁸ “A neutralidade climática e o futuro digital são essenciais para a resiliência, o crescimento e a prosperidade a longo prazo da Europa.”⁷⁹ Dessa forma, a UE definiu uma trajetória de crescimento reforçando a sua competitividade global e preservando o seu modelo social, beneficiando-se da utilização da digitalização e da inteligência artificial para a busca de inovações.⁸⁰

O Parlamento Europeu, o Conselho da União Europeia e a Comissão Europeia acordaram em apresentar uma agenda política e legislativa para uma recuperação e vitalidade renovada, estabelecendo seis objetivos estratégicos para a UE ao longo de cinco anos (2019-2024), quais sejam: i) implementar o Acordo Verde Europeu; ii) moldar a Década Digital da Europa; iii) entregar uma economia que funcione para as pessoas; iv) tornar a Europa mais forte no mundo; v) promover uma Europa livre e segura; vi) proteger e reforçar a nossa democracia e defender os nossos valores europeus comuns.⁸¹

⁷⁵ COMISSÃO EUROPEIA. Orçamento da UE sustenta o Plano de Recuperação da Europa. 2020. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020.2136_pt_02.pdf>.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ COMISSÃO EUROPEIA. Uma Europa preparada para a Era Digital: Capacitar as pessoas graças a uma nova geração de tecnologias. Op. cit.

⁷⁸ POSTAL. Investigação e inovação impulsionam a dupla transição ecológica e digital da Europa. 2020. Disponível em: <<https://postal.pt/europe-direct-algarve/2020-10-28-Investigacao-e-inovacao-impulsionam-a-dupla-transicao-ecologica-e-digital-da-Europa>>.

⁷⁹ EUROCID. FAQ: Plano de Recuperação da União Europeia (Next Generation EU e Quadro Financeiro Plurianual). 2020. Disponível em: <<https://eurocid.mne.gov.pt/faqs/faq-plano-de-recuperacao-da-uniao-europeia-next-generation-eu-e-quadro-financeiro-plurianual>>.

⁸⁰ POSTAL, Op. cit.

⁸¹ EUROCID. Future of Europe. 2020. Disponível em: <https://infoeuropa.eurocid.pt/opac/?func=service&doc_library=CIE01&doc_number=000086117&line_number=0001&func_code=WEB-BRIEF&service_type=MEDIA>.

No mesmo sentido, o Governo Português, em seu **Plano de Recuperação Económica 2020-2030**, evidenciou que as novas tecnologias associadas à quarta-revolução industrial – sistemas de inteligência artificial, 5G, computação em nuvem e de proximidade, *blockchain* e Internet das Coisas – constituem alguns dos principais eixos da transformação digital em curso, considerando as orientações do Pacto Ecológico Europeu, como a neutralidade carbónica.⁸² “A tecnologia digital pode ajudar a reduzir as emissões globais, bem como atenuar, de forma significativa, a pegada ambiental da sociedade”.⁸³

A UE possui uma estratégia digital que objetiva que a transformação digital seja benéfica para todos – todos devem se beneficiar de uma sociedade e ambiente sustentáveis e seguros, e que respeitem privacidade, a dignidade e a integridade de todos. Dessa forma, a Comissão visa uma transformação digital a serviço das pessoas que respeite os valores fundamentais, possuindo três objetivos: i) uma tecnologia a serviço das pessoas; ii) uma economia justa e competitiva; e iii) uma sociedade aberta, democrática e sustentável. Nesse sentido, foram lançados o **Livro Branco sobre a Inteligência Artificial** e a **Estratégia Europeia para os Dados**.⁸⁴

O Conselho Europeu demonstrou a importância do apoio às inovações e ao incentivo das tecnologias digitais europeias fundamentais, visando uma Europa forte, competitiva, inovadora e altamente digitalizada, concluindo em uma **Política digital pós-2020** que impulsiona a competitividade digital e económica da União e a coesão digital.⁸⁵

Os valores da UE no cerne da transição digital são: i) democracia; ii) liberdades fundamentais; iii) direitos humanos; iv) proteção de dados e privacidade; v) proteção e segurança; vi) inclusividade; e vii) transparência. O investimento em projetos emblemáticos no domínio digital é importante pois reforça a base económica europeia, reforça a competitividade mundial da UE, assegura a soberania digital da UE, facilita a transição ecológica, cria empregos e competências digitais e melhora a vida dos cidadãos.⁸⁶

⁸² GOVERNO DE PORTUGAL. Visão Estratégica para o Plano de Recuperação Económica de Portugal 2020-2030. 2020. Disponível em: <<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDAYtAQAzID%2fFAUAAAA%3d>>.

⁸³ COMISSÃO EUROPEIA. Década Digital da Europa — Perguntas e respostas. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/QANDA_21_984>.

⁸⁴ COMISSÃO EUROPEIA. Construir o futuro digital da Europa — Perguntas e respostas. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/qanda_20_264>.

⁸⁵ CONSILIUM. Cronologia — Europa Digital. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/a-digital-future-for-europe/timeline-digital-europe/>>.

⁸⁶ CONSILIUM. Infografia - Rumo a uma Europa digital. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/infographics/digital-europe/>>.

A **Agenda Estratégica para 2019-2024**, publicada em junho de 2019, já previa a necessidade de inclusividade e sustentabilidade na Europa, de forma a integrar as mudanças causadas pela transição verde e digital, não deixando ninguém para trás. A agenda afirmou que a transição verde é uma oportunidade para a Europa se modernizar e assumir um papel de liderança mundial numa economia verde.⁸⁷ “Ao abraçar a digitalização e a inteligência artificial, a Europa definiu uma nova trajetória de crescimento «verde» que irá reforçar a sua competitividade global e preservar o seu modelo social.”⁸⁸

Observa-se que as tecnologias digitais têm sido determinantes para a manutenção da vida económica e social durante a crise causada pela COVID-19 e, do mesmo modo, serão fundamentais para o sucesso de uma transição para uma economia e sociedade sustentáveis.⁸⁹ “A digitalização apresenta-se perante o ambiente de forma dual, com desafios relativos aos impactos ambientais a ela associados e oportunidades de constituir-se como solução para algumas questões decisivas na sustentabilidade ambiental.”⁹⁰

O Secretário de Estado para a **Transição Digital**, do Estado Português, André de Aragão Azevedo, afirma ser impossível pensar em sustentabilidade e não pensar na sua dimensão digital.⁹¹

As novas tecnologias digitais associadas à quarta revolução industrial, como os sistemas de inteligência artificial, a tecnologia 5G, a computação em nuvem e de proximidade, a tecnologia blockchain e a Internet das Coisas, constituem-se, no seu conjunto, como um dos principais alicerces da transformação digital em curso, no sentido de facilitar o cumprimento das metas de longo-prazo de neutralidade carbónica, em linha com as orientações do Pacto Ecológico Europeu e com o desafio estratégico do Governo relacionado com a resposta às alterações climáticas.⁹²

O relatório **Skills for Green Jobs: a Global View**⁹³, publicado em junho de 2011 pela OIT, já previa que as mudanças climáticas e a degradação ambiental colocariam em risco a sustentabilidade de diversas atividades económicas no mundo e que, ao mesmo tempo, uma

⁸⁷ CONSILIUM. Uma Nova Agenda Estratégica para 2019-2024. 2019. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2019/06/20/a-new-strategic-agenda-2019-2024/>>.

⁸⁸ ALVORADA. Investigação e inovação impulsionam a dupla transição ecológica e digital da Europa. 2021. Disponível em: <<https://www.alvorada.pt/index.php/europa/2355-investigacao-e-inovacao-impulsionam-a-dupla-transicao-ecologica-e-digital-da-europa>>.

⁸⁹ COMISSÃO EUROPEIA. Década Digital da Europa: Comissão traça o caminho para uma Europa proficiente no domínio digital até 2030. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_21_983>.

⁹⁰ ABREU, António Domingos. Digitalização e Ambiente: A digitalização apresenta-se perante o ambiente de forma dual. 2020. Disponível em: <<https://www.dnoticias.pt/2020/7/7/56615-digitalizacao-e-ambiente>>.

⁹¹ FERNANDES, Filipe S. As agendas verde e digital são inseparáveis. 2020. Disponível em: <<https://www.jornaldenegocios.pt/sustentabilidade/igualdade---diversidade/detalhe/as-agendas-verde-e-digital-sao-inseparaveis>>.

⁹² GOVERNO DE PORTUGAL. Op. cit.

⁹³ Competências para empregos verdes: uma visão global

economia verde poderá criar oportunidades para novas tecnologias, investimentos e empregos.⁹⁴ O resumo de política **Europe’s open strategic autonomy: Striking a balance between geopolitical, socioeconomic and environmental dimensions**⁹⁵, publicado pelo ETUI⁹⁶ em junho de 2021, aponta que as economias europeias estão sendo transformadas pelas transições digital e verde e, ainda, estão impactando o mundo do trabalho.⁹⁷

Nesse sentido, o relatório **Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy**⁹⁸ identificou sete clusters profissionais com perspectivas emergentes no futuro do trabalho: i) dados e IA; ii) economia do cuidado; iii) economia verde; iv) engenharia informática e nuvem; v) pessoas e cultura; vi) desenvolvimento de produto; vii) vendas e marketing.⁹⁹ Ainda, o artigo **The future of work is here: 5 ways to reset labour markets after coronavirus recovery**¹⁰⁰ verificou que “à medida que os governos buscam reconstruir suas economias, novas fontes de crescimento - e empregos - também surgirão da economia verde, da pesquisa científica e em saúde e da infraestrutura digital.”¹⁰¹

A passagem para sistemas económicos ecologicamente mais viáveis tem repercussões no volume e na qualidade do emprego, assim como no nível e na distribuição do rendimento, nomeadamente quando assenta numa reorientação radical dos modelos de desenvolvimento económico de grandes empresas, de setores ou de países inteiros. Essa evolução traduz-se geralmente em ganhos e perdas de postos de trabalho e na transformação de muitos tipos de emprego em toda a economia.¹⁰²

Nesta conjuntura, visando desenvolvimento em competências, infraestruturas digitais seguras e sustentáveis, transformação digital das empresas e digitalização dos serviços públicos, a Comissão apresentou, em março de 2021, **Orientações para a Digitalização da Europa**, objetivando ser esta a Década Digital da Europa.¹⁰³ Nesse diapasão, Ursula von der

⁹⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Skills for Green Jobs: A Global View. 2011. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_159585/lang--es/index.htm>.

⁹⁵ A autonomia estratégica aberta da Europa: encontrar um equilíbrio entre as dimensões geopolítica, socioeconómica e ambiental

⁹⁶ European Trade Union Institute

⁹⁷ AKGÜÇ, Mehtap. Europe’s open strategic autonomy. ETUI, The European Trade Union Institute. 2022. Disponível em: <<https://www.etui.org/publications/europes-open-strategic-autonomy>>.

⁹⁸ Empregos de amanhã: mapeando oportunidades na nova economia

⁹⁹ WORLD ECONOMIC FORUM. Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy. 2020. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf>.

¹⁰⁰ O futuro do trabalho está aqui: 5 maneiras de redefinir os mercados de trabalho após a recuperação do coronavírus

¹⁰¹ ZAHIDI, Saadia. The future of work is here: 5 ways to reset labour markets after coronavirus recovery. 2020. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2020/05/the-future-of-work-is-here-5-ways-to-reset-labour-markets-after-coronavirus-recovery/>>.

Texto Original: “as governments seek to rebuild their economies, new sources of growth – and jobs – will also emerge from the green economy, science and health research, and digital infrastructure.”.

¹⁰² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Desenvolvimento sustentável, trabalho digno e empregos verdes. 2013. p.20. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS_745495/lang--pt/index.htm>.

¹⁰³ COMISSÃO EUROPEIA. Década Digital da Europa: objetivos digitais para 2030. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_pt>.

Leyen, declarou que o novo orçamento plurianual e o MRR apresenta uma oportunidade única para a Europa se reconstruir melhor, mobilizando recursos para investimentos na transição digital.¹⁰⁴

O mencionado resumo de política **Europe's open strategic autonomy: Striking a balance between geopolitical, socioeconomic and environmental dimensions** aponta que a dimensão ambiental é “aspecto chave da autonomia estratégica aberta em pé de igualdade com as esferas geopolítica, tecnológica e social”¹⁰⁵, considerando que a dimensão ecológica define e restringe os ecossistemas nos quais as políticas são implementadas.¹⁰⁶

Salutar mencionar que, em 2015, as Nações Unidas definiram a **Agenda 2030**, constituída por **17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, abordando dimensões sociais, económicas e ambientais. No mesmo ano, os líderes mundiais se reuniram em busca de um acordo contra as alterações climáticas, qual seja: **Acordo de Paris**, o qual inclui um plano de ação para limitar o aquecimento global.

Nessa esteira, foi criado, em 2019, o **Pacto Ecológico Europeu**, que tem como principal ambição tornar a UE o primeiro continente com um impacto neutro no clima. Nesse diapasão, foi proposta a **Lei Europeia do Clima**, que visa garantir uma União Europeia com impacto neutro no clima até 2050; adotada a **Estratégia Industrial Europeia**, plano para uma economia preparada para o futuro; proposto o **Plano de Ação para a Economia Circular**, centrado na utilização sustentável dos recursos; apresentada a **Estratégia do Prado ao Prato**, que visa tornar os nossos sistemas alimentares mais saudáveis; apresentada a **Estratégia da Biodiversidade da UE para 2030**, que visa a proteção dos frágeis recursos naturais do planeta; adotada as Estratégias da UE para a integração do sistema energético e para o hidrogénio, a fim de preparar o caminho para um setor energético descarbonizado, mais eficiente e interligado; apresentado o **Plano Meta Climática 2030**, plano de redução das emissões de gases com efeito da UE em, pelo menos, 55% até 2030; adotada a **Estratégia da UE para os Produtos Químicos num contexto de Sustentabilidade**, com vista a um ambiente isento e substâncias tóxicas; apresentada a **Estratégia da UE para reduzir as Emissões de Metano**;

¹⁰⁴ COMISSÃO EUROPEIA. Década Digital da Europa: Comissão traça o caminho para uma Europa proficiente no domínio digital até 2030. Op. cit.

¹⁰⁵ AKGÜÇ, Mehtap. Op. cit. Texto original: “aspect of open strategic autonomy on an equal footing with the geopolitical, technological and social spheres”.

¹⁰⁶ Ibid.

apresentada a **Estratégia da UE para a Energia de Fontes Renováveis ao Largo**, propondo aumento da capacidade de produção energética eólica ao largo; lançado o **Pacto Europeu para o Clima**, que oferece espaço para partilha de informações, debate e ação sobre a crise climática; apresentada a **Aliança Europeia para as Baterias**, que visa modernizar a legislação da UE sobre baterias; anunciado o **Novo Bauhaus Europeu**, “projeto ambiental, económico e cultural que visa combinar a conceção, a sustentabilidade, a disponibilidade, a acessibilidade de preços e o investimento”¹⁰⁷; adotada a **Nova Estratégia da UE para a adaptação às alterações climáticas**, que traça o caminho para preparação para as consequências inevitáveis das alterações climáticas; estabelecido o **Plano de Ação Global para a Produção Biológica para a UE**, buscando alcançar 25% de terras agrícolas sob agricultura biológica até 2030; adotado o **Plano de Ação Poluição Zero**, apresenta uma visão para 2050, “um mundo onde a poluição ficou reduzida a níveis que já não são prejudiciais para a saúde humana nem para os ecossistemas naturais – e o caminho a seguir para a concretizar.”¹⁰⁸; proposta **Economia Azul Sustentável na UE** para indústrias e setores relacionados com os oceanos, mares e zonas costeiras.

Entretanto, há quem afirma que “os esforços permanecem insuficientes para alcançar, até o ano de 2030, um mundo mais economicamente próspero, socialmente justo e ecologicamente preservado”:¹⁰⁹

Devido à pandemia da COVID-19, muitos recursos necessitaram ser realocados, muito do progresso até então conquistado se perdeu, principalmente em razão da recessão económica, desemprego e aumento das desigualdades entre e dentro dos países. E mesmo antes da crise generalizada ocasionada pelo Coronavírus, o diagnóstico era de incontroverso atraso para que alcançássemos os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), assim como para que atingíssemos a redução de 45% das emissões de gases de efeito estufa até o ano de 2030.¹¹⁰

Assim sendo, é de suma importância “o envolvimento da sociedade e a partilha equitativa dos benefícios em toda a União Europeia.”¹¹¹ O intento do **Pacto Ecológico** não será concretizado por ações isoladas da Europa, visto que fatores que agem para as alterações

¹⁰⁷ COMISSÃO EUROPEIA. Novo Bauhaus europeu: Comissão lança a fase de conceção. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_21_111>.

¹⁰⁸ COMISSÃO EUROPEIA. Pacto Ecológico Europeu: Comissão quer poluição zero no ar, na água e no solo. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_21_2345>.

¹⁰⁹ PEIXOTO, Bruno Teixeira; LUCCHESI, Camila Kososki. ESG e o impulso à Agenda 2030 e ao Acordo de Paris. 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-jun-17/lucchese-peixoto-esg-impulso-agenda-2030-acordo-paris>>.

¹¹⁰ Ibid.

¹¹¹ ALVORADA. Op. cit.

climáticas e para a perda de biodiversidade não estão limitados por fronteiras – são globais. Dessa forma, a UE pode usar sua influência, seus conhecimentos e seus recursos financeiros a fim de incitar vizinhos e parceiros a engajarem em uma trajetória sustentável. Entretanto, mesmo quando os demais não estejam dispostos a seguir esse caminho, a UE deve continuar.¹¹²

¹¹² COMISSÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES: Pacto Ecológico Europeu. 2019. p.2. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0008.02/DOC_1&format=PDF>.

CAPÍTULO II – O FUTURO DO TRABALHO E OS EFEITOS DA CRISE DA COVID-19

“O conceito de revolução tecnológica é diferente de evolução tecnológica. O primeiro indica mudança de paradigma ou modelo, enquanto o segundo implica melhorias em uma tecnologia ou num modelo já existente.”¹¹³

A Primeira Revolução Industrial foi marcada pela introdução da máquina a vapor e de máquinas-ferramentas que possibilitaram uma menor dependência do homem ao trabalho manual; na Segunda destacou-se o uso de novas fontes de eletricidade e a produção em larga escala; na Terceira ocorreu uma transformação das comunicações e uma rápida difusão de informações; na Quarta observa-se a transformação dos sistemas de produção, de gestão e de governança das organizações, com a utilização de combinadas tecnologias.¹¹⁴ “Todas essas mudanças afetaram, de alguma forma, o mercado e modo de trabalho.”¹¹⁵. Ressalta-se que a robótica e a inteligência artificial – principais tecnologias observadas desde o início da **Quarta Revolução Industrial** – podem realizar tarefas executadas por humanos e ocupar os postos de trabalho ocupados por estes, ocasionando a diminuição dos postos de trabalho, aumentando o desemprego e, conseqüentemente, acarretando o crescimento da desigualdade social.¹¹⁶ “Como nas revoluções tecnológicas anteriores, a revolução digital requer uma mudança de paradigma na organização da economia, que por sua vez trará novas estruturas sociais e a necessidade de novas instituições.”¹¹⁷

A Quarta Revolução Industrial, a mudança demográfica, as transições industriais e as mudanças nas necessidades dos consumidores estão criando demanda por milhões de novos empregos, com vastas novas oportunidades para atender o potencial e as aspirações das pessoas. No entanto, a ameaça de oportunidades desiguais, deslocamento de emprego e aumento da desigualdade de renda parecem cada vez mais presentes. Com a agitação social em ascensão em grande parte do mundo industrializado e emergente, a colaboração entre os setores público e privado pode avançar em uma agenda totalmente diferente — na qual o futuro das pessoas, bem como as

¹¹³ ACOMINHO. Módulo 1: Desenvolvimento económico e a revolução das tecnologias emergentes. Disponível em: <<https://www.acominho.org/modulos/modulo-1-desenvolvimento-economico-e-a-revolucao-das-tecnologias-emergentes/>>.

¹¹⁴ GOMES, Natália Machado. A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O FUTURO DO TRABALHO: COMO GARANTIR O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS FRENTE À CRESCENTE DESIGUALDADE SOCIAL. In: Congresso de Direito UFSC, XIV, 2019, Florianópolis/SC. Anais. Florianópolis: Centro Acadêmico XI de Fevereiro, 2020.

¹¹⁵ Ibid. p.133.

¹¹⁶ Ibid.

¹¹⁷ EUROFOUND. Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment. 2018. p.1. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2018/automation-digitisation-and-platforms-implications-for-work-and-employment#tab-01>>. Texto original: “As with previous technological revolutions, the digital revolution requires a paradigm change in the organisation of the economy, which in turn will bring about new social structures and the need for new institutions.”.

perspetivas económicas globais, são potencializados mobilizando ações em massa mundiais sobre melhor educação, empregos e competências.¹¹⁸

Os avanços tecnológicos e científicos presentes na Quarta Revolução Industrial estão impactando o desenvolvimento económico – o qual refere-se a melhorias de uma variedade de indicadores como a taxa de alfabetização, a esperança de vida, a taxa de pobreza, a qualidade do ambiente, o tempo de lazer, a liberdade e a justiça social. Nos encontramos em um cenário de aumento da desigualdade, da produtividade, do desemprego e do emprego precário; de decréscimo do ordenado e dos preços; e de um desenvolvimento económico estagnado.¹¹⁹

A era digital pode ser definida como um período histórico marcado pela ampla utilização de tecnologias digitais em diferentes aspetos da atividade humana, incluindo a economia, a política e a maioria das formas de interação humana. Este uso generalizado de tecnologias digitais implica uma profunda transformação dos sistemas sociais, económicos e políticos, da mesma forma que a máquina a vapor ou a eletricidade transformaram as sociedades do passado.¹²⁰

“Soluções digitais como sistemas de comunicação, inteligência artificial ou tecnologias quânticas podem enriquecer nossas vidas de muitas maneiras. Mas os benefícios decorrentes das tecnologias digitais não vêm sem riscos e custos.”¹²¹ Pode-se não saber ao certo em qual medida, mas crê-se que a “digitalização acabará por levar a uma diminuição da procura de mão-de-obra, um aumento das formas atípicas de emprego e da polarização do emprego e uma diminuição da remuneração”¹²², “transformará a demanda por trabalho,

¹¹⁸ WORLD ECONOMIC FORUM. Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy. Op. cit. p.7. Texto original: “The Fourth Industrial Revolution, demographic change, industrial transitions and changing consumer needs are creating demand for millions of new jobs, with vast new opportunities for fulfilling people’s potential and aspirations. Yet the threat of unequal opportunity, job displacement and widening income inequality seem ever more present. With societal unrest on the rise across much of the industrialized and emerging world, collaboration between the public and private sectors can advance an entirely different agenda—one in which people’s futures as well as global economic prospects are enhanced by mobilizing worldwide mass action on better education, jobs and skills.”.

¹¹⁹ ACOMINHO. Op. cit.

¹²⁰ EUROFOUND. Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment. Op. cit. p.1. Texto original: “The digital age can be defined as a historical period marked by the widespread use of digital technologies in different aspects of human activity, including the economy, politics and most forms of human interaction. This widespread use of digital technologies implies a profound transformation of social, economic and political systems, in the same way as the steam engine or electricity transformed past societies.”.

¹²¹ EUROPEAN COMMISSION. Shaping Europe’s Digital Future. 2020. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/communication-shaping-europes-digital-future-feb2020_en_4.pdf>. Texto original: “Digital solutions such as communications systems, artificial intelligence or quantum technologies can enrich our lives in many ways. But the benefits arising from digital technologies do not come without risks and costs.”.

¹²² JEPSEN, Maria; DRAHOKOUPIL, Jan. The digital economy and its implications for labour. ETUI, The European Trade Union Institute. 2020. p.249. Disponível em: <<https://www.etui.org/publications/digital-economy-and-its-implications-labour-2-consequences-digitalisation-labour>>. Texto original: “digitalisation will eventually lead to a decrease in demand for labour, an increase in atypical forms of employment and job polarisation and a decrease in the wage share.”.

requisitos de qualificação, organização do trabalho, volatilidade da renda e bases tributárias”.¹²³

De uma perspectiva socioeconómica, uma vez que as tecnologias de produção estão embutidas nas estruturas sociais, a introdução de novas tecnologias irá inicialmente lutar contra as formas organizacionais, atitudes culturais, interesses investidos e configurações institucionais existentes (consistentes com as tecnologias de produção pré-existentes). No entanto, quando essa resistência é superada, as mesmas formas organizacionais, interesses e instituições podem promover a difusão e o desenvolvimento dessas novas tecnologias.¹²⁴

O autor Staab conceitua digitalização como uma macroestratégia de transformação, com implicações na demanda e no consumo maiores do que nos ganhos de produtividade; e, sendo assim, acredita que a reestruturação digital tem maior probabilidade de reduzir a demanda privada, em virtude da desqualificação ocupacional, da substituição da mão de obra por prosumidores e da canibalização dos ramos tradicionais. Nesse diapasão, salienta a necessidade de os sindicatos lidarem com a redução geral do tempo de trabalho remunerado, regulando os salários e o tempo de trabalho, e abordando o valor do trabalho realizado por prosumidores e a hipotética tendência do afastamento do emprego dependente em direção ao trabalho digital periférico, colocando em pauta o questionamento de o que pode ser considerado emprego remunerado em uma economia digital.¹²⁵

A mudança tecnológica altera diretamente o processo de produção e os tipos de insumos laborais necessários, algumas tarefas podem ser alteradas ou tornar desnecessárias, outras podem ser criadas novamente e, assim sendo, as competências, posições e condições dos trabalhadores dentro do processo produtivo também se alteram.¹²⁶ “A tecnologia e a divisão do trabalho constituem a base material da economia como um processo transformador. No entanto, a coordenação do insumo humano na produção não é apenas um problema técnico, mas também social.”¹²⁷

¹²³ Ibid. Texto Original: “that digitalisation will transform demand for labour, skill requirements, work organisation, income volatility and tax bases”.

¹²⁴ EUROFOUND. Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment. Op. cit. p.1. Texto original: “From a socioeconomic perspective, since production technologies are embedded in social structures, the introduction of new technologies will initially struggle against the existing organisational forms, cultural attitudes, vested interests and institutional settings (consistent with the pre-existing production technologies). However, when such resistance is overcome, the same organisational forms, interests and institutions can foster the diffusion and further development of these new technologies.”.

¹²⁵ JEPSEN, Maria; DRAHOKOUPIL, Jan. Op. cit.

¹²⁶ EUROFOUND. Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment. Op. cit.

¹²⁷ Ibid. p.6. Texto original: “Technology and the division of labour form the material foundation of the economy as a transformative process. However, the coordination of human input into production is not only a technical problem, but also a social one.”.

“O emprego padrão não está simplesmente sendo substituído por um trabalho atípico; o emprego está se tornando mais diversificado.”¹²⁸ Consoante a publicação **New forms of employment in Europe – How new is new?**¹²⁹ ainda é dominante na Europa o trabalho normal – o permanente, a tempo inteiro e sujeito à legislação laboral-, entretanto, nota-se um crescimento, mesmo que de forma limitada, do trabalho atípico. Sendo assim, acredita-se que “alguma coisa está a acontecer no mercado de trabalho europeu que não é transparente aos dados, que isso se reveste de importância cada vez maior e que está a influenciar a qualidade do trabalho e do emprego.”¹³⁰

As tecnologias da informação e comunicação¹³¹ estão transformando os bens e serviços que produzimos, o modo e o local de produção, o que afeta diversos aspetos da sociedade: a mão de obra está sendo substituída em plataformas digitais, os consumidores estão se tornando produtores, a produção em massa está sendo recalibrada para a pequena produção local, as empresas estão reavaliando decisões sobre a produção com a utilização de robôs, etc.¹³² “Embora a automação de máquinas seja anterior à Revolução Industrial, o uso de tecnologias digitais permite o controle algorítmico de máquinas e, portanto, muitas mais possibilidades de automação.”¹³³ Questões estas que implicam na maneira de organizar a sociedade, de tributar, de regular os mercados de trabalho e de manter o bem-estar.

A IA representa tecnologias em rápida evolução capazes de oferecer benefícios económicos e sociais, “a utilização da inteligência artificial pode contribuir para resultados benéficos para a sociedade e o ambiente e conceder vantagens competitivas às empresas e à economia europeia”¹³⁴ – “em termos de benefícios sociais, crescimento económico e reforço da inovação e da competitividade da UE a nível mundial.”¹³⁵ Entretanto, além da utilização da

¹²⁸ MANDL, Irene. New forms of employment in Europe – How new is new?. 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/blog/new-forms-of-employment-in-europe-how-new-is-new>>. Texto original: “Standard employment is not simply being replaced by non-standard work; employment is becoming more diverse”.

¹²⁹ Novas formas de emprego na Europa – Quão novo é o novo?

¹³⁰ Ibid. Texto Original: “something is happening in the European labour market that is not transparent from the data, that this is of increasing importance, and that it is influencing the quality of work and employment.”.

¹³¹ TIC

¹³² The digital economy and its implications for labour.

¹³³ EUROFOUND. Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment. Op. cit. p.15. Texto original: “Although machine automation predates even the Industrial Revolution, the use of digital technologies allows the algorithmic control of machinery and, therefore, many more possibilities for automation.”

¹³⁴ COMISSÃO EUROPEIA. Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial (Regulamento Inteligência Artificial) e altera determinados atos legislativos da União. 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206&from=EN>>.

¹³⁵ COMISSÃO EUROPEIA. Novas regras para a inteligência artificial — Perguntas e respostas. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/QANDA_21_1683>.

IA apresentar diversos benefícios potenciais para nossas sociedades, também pode criar alguns riscos que devem ser abordados a fim de evitar resultados indesejáveis.¹³⁶

A Inteligência Artificial é a tecnologia mais transformadora da nossa época. Começou a afetar muitas tarefas específicas, mas seus maiores impactos ainda estão por vir. A IA cria enormes oportunidades para aumentar a produtividade. Mas a chave para desbloquear esses benefícios não é apenas mais ou melhor investimento em tecnologia, mas também investimento nos complementos intangíveis, incluindo novas competências, novos processos organizacionais e novos modelos de negócios. Por mais poderoso e difundido que a IA seja, não estamos enfrentando o fim iminente do trabalho ou o desemprego em massa. Em vez disso, estamos testemunhando uma crescente desigualdade e ruptura, pois muitas tarefas, desproporcionalmente aquelas feitas por trabalhadores com salários mais baixos, são afetadas pela tecnologia. Com as políticas certas, podemos aproveitar o poder da IA.¹³⁷

Discute-se muito sobre as possíveis futuras alterações no mercado de trabalho e nas condições de trabalho, dos já trabalhadores e dos que ainda virão a ser. Antes da pandemia, a discussão centrava-se nas alterações e possíveis diminuições dos postos de trabalhos como consequência da utilização da robótica e da inteligência artificial. Com o advento do novo coronavírus, as dúvidas recaem sobre as situações, principalmente, dos trabalhadores que ficaram desempregados e que possuem poucas ou nenhuma competência – e que terão dificuldade em ser inseridos novamente no mercado de trabalho, visto que a recuperação não será de um dia para a noite e que também recaem aqui as alterações movidas pelas tecnologias.

As discussões a cerca das mutações no mercado de trabalho em virtude das transformações digitais são de longa data. "O mundo do trabalho está em constante mudança, principalmente nos últimos anos. O surgimento de novas formas de trabalho encerra oportunidades, mas também muitos desafios e riscos, principalmente para os trabalhadores."¹³⁸

¹³⁶ Ibid.

¹³⁷ BRYNJOLFSSON, Erik. Artificial Intelligence and the Future of Work Congressional Testimony of Erik Brynjolfsson September 24, 2019. p.5. Disponível em: <<https://www.congress.gov/116/meeting/house/109981/witnesses/HHRG-116-SY15-Wstate-BrynjolfssonE-20190924.pdf>>. Texto original: "Artificial Intelligence is the most transformative technology of our era. It has begun to affect many specific tasks, but its biggest impacts are still ahead. AI creates enormous opportunities for boosting productivity. But the key to unlocking these benefits is not merely more or better technology investment, but also investment in the intangible complements, including new skills, new organizational processes and new business models. As powerful and pervasive as AI will be, we are not facing the imminent end of work or mass unemployment. Instead, we are witnessing a growing inequality and disruption as many tasks, disproportionately those done by lower wage workers, are affected by the technology. With the right policies, we can harness the power of AI."

¹³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência de Alto Nível sobre o Futuro do Trabalho. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_774415/lang--pt/index.htm>.

As mudanças tecnológicas contribuem para a rápida substituição do trabalho pelo capital e aumentam o desemprego e o emprego precário – visto que as pessoas são incapazes de se adaptarem rapidamente às mudanças de paradigma e adquirir competências necessárias para conseguir um novo emprego, um emprego melhor ou tornar-se pequeno empresário.¹³⁹

O relatório **The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution**,¹⁴⁰ publicado em 2016 no Fórum Económico Mundial,¹⁴¹ indicou que a previsão para perda de empregos no período de 2015 a 2020 era de 4 milhões para os homens e 3 milhões para as mulheres, enquanto os ganhos seriam de 1,4 milhão para eles e 0,55 milhões para elas.¹⁴² Em 2017, o Instituto McKinsey publicou o relatório **A future that works: automation, employment and productivity**,¹⁴³ o qual estimou que metade das atividades de trabalho existentes podem ser automatizadas até o ano de 2055 – com uma margem de 20 anos para mais ou menos; 30% das atividades de 60% dos empregos existentes podem ser automatizadas; e 5% dos trabalhos atuais serão automatizados – considerando apenas a tecnologia existente.¹⁴⁴ No mesmo ano, também foi publicado o relatório **Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation**¹⁴⁵ que afirma que 50% das atividades de trabalho são tecnicamente automatizáveis e que 60% das ocupações têm mais de 30% das atividades automatizáveis; além disso, prevê que 30% das horas trabalhadas em todo o mundo podem ser automatizadas até 2030; que podem perder o emprego, em virtude da automação, 400 a 800 milhões de indivíduos; além disso, a mudança de categoria ocupacional e a necessidade de adquirir novas competências afetará de 75 a 375 milhões de pessoas; e ainda, acredita-se que, até 2030, 8% a 9% da demanda por mão de obra envolverão ocupações ainda não existentes.¹⁴⁶ A International Bar Association Global Employment Institute (IBA GEI), também em 2017, publicou o relatório **Artificial Intelligence and Robotics**

¹³⁹ ACOMINHO. Op. cit.

¹⁴⁰ O Futuro dos Empregos: Estratégia de Emprego, Competências e Força de Trabalho para a Quarta Revolução Industrial

¹⁴¹ World Economic Forum (WEF)

¹⁴² WORLD ECONOMIC FORUM. The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. Global Challenge Insight Report, 2016. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf>.

¹⁴³ Um futuro que funciona: automação, emprego e produtividade

¹⁴⁴ MANYIKA, James et al. A future that works: AI, automation, employment, and productivity. Op. cit.

¹⁴⁵ Empregos perdidos, empregos conquistados: transições da força de trabalho em tempos de automação

¹⁴⁶ MANYIKA, James et al. Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. McKinsey Global Institute, 2017. Disponível em:

<<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-executive-summary-december-6-2017.pdf>>.

and Their Impact on the Workplace¹⁴⁷ que indica que 1/3 dos trabalhos atuais que exigem um diploma de bacharel poderão ser automatizados, que trabalhos individuais não mais existirão, mas novos tipos de empregos serão criados.¹⁴⁸

Em 2018, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico¹⁴⁹ publicou o relatório **Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the future of Work**¹⁵⁰ que estimou que 14% dos empregos correm risco de serem automatizados e que 32% podem sofrer significativas alterações.¹⁵¹ Ainda em 2018, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁵² publicou o relatório **Robots worldwide: The impact of automation on employment and trade**¹⁵³ que constatou que o efeito dos robôs sobre o crescimento do emprego é 11 vezes mais negativo nas economias emergentes do que nas desenvolvidas; verificou-se que entre 2005 e 2014, o aumento do número de robôs levou a uma queda no emprego global de 1,3%.¹⁵⁴ No mesmo ano, o relatório **The Future of Jobs Report 2018**,¹⁵⁵ do Fórum Económico Mundial, estimou que 75 milhões de empregos poderiam ser substituídos e 133 milhões novos poderiam surgir.¹⁵⁶ Em 2019, Oxford Economics publicou o relatório **How robots change the world: What automation really means for jobs and productivity**¹⁵⁷ no qual estimou-se que 20 milhões de empregos industriais em todo o mundo podem ser substituídos por robôs até 2030 e afirmou-se que 1 robô industrial elimina 1,6 empregos industriais e que um novo robô desloca quase o dobro de empregos em regiões de baixa renda, quando comparados com regiões de renda mais alta em um mesmo país.¹⁵⁸

O relatório **Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment**¹⁵⁹ publicado pela Eurofound, em 24 de maio de 2018 – atualizado em 06 de

¹⁴⁷ Inteligência Artificial e Robótica e seu Impacto no Local de Trabalho

¹⁴⁸ WISSKIRCHEN, Gerlind et al. Artificial intelligence and robotics and their impact on the workplace. IBA Global Employment Institute, 2017. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Mohamed-Mourad-Lafifi/post/Social_Robots_or_robots_with_social_functions/attachment/6001ed617e98b40001bc005a/AS%3A980324746031116%401610739041600/download/AI-and-Robotics-IBA-GEI-April-2017.pdf>

¹⁴⁹ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

¹⁵⁰ Criação de Emprego e Desenvolvimento Económico Local 2018: Preparando-se para o futuro do trabalho

¹⁵¹ OECD. Job creation and local economic development 2018: Preparing for the future of work. 2018. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2018_9789264305342-en>

¹⁵² International Labour Organization (ILO)

¹⁵³ Robôs em todo o mundo: O impacto da automação no emprego e no comércio

¹⁵⁴ CARBONERO, Francesco; ERNST, Ekkehard; WEBER, Enzo. Robots worldwide: The impact of automation on employment and trade. 2020.

¹⁵⁵ Relatório de 2018 sobre o Futuro dos Empregos

¹⁵⁶ WORLD ECONOMIC FORUM. The future of jobs report 2018. 2018. Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018/>>

¹⁵⁷ Como os robôs mudam o mundo: o que a automação realmente significa para empregos e produtividade

¹⁵⁸ ECONOMICS, Oxford. How robots change the world-what automation really means for jobs and productivity. 2019. Disponível em: <<https://www.oxfordeconomics.com/resource/how-robots-change-the-world/>>

¹⁵⁹ EUROFOUND. Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment. Op. cit.

junho de 2019 – declara que “O início da revolução digital resultou em avanços tecnológicos que estão em constante evolução. Um elemento-chave de preocupação para os formuladores de políticas é o impacto que essas mudanças terão no mundo do trabalho e do emprego.”¹⁶⁰. O documento indica quatro diferentes aspetos das implicações da mudança tecnológica para o trabalho e o emprego, quais sejam: i) tarefas e ocupações; ii) condições de trabalho; iii) condições de emprego; e iv) relações industriais. É posto que toda nova tecnologia envolve alguma nova forma de realizar um determinado processo, por isso a distribuição de tarefas na economia e a estrutura ocupacional estão em contínua mudança com os avanços tecnológicos. As condições de trabalho também são afetadas pela tecnologia – altera-se os requisitos físicos, psicológicos e ambientais. Ainda, a inovação tecnológica altera as condições contratuais e sociais do trabalho – como a estabilidade, oportunidades de desenvolvimento e remuneração -, entretanto tem efeito indireto, por depender do quadro institucional e da regulação laboral. Também são alteradas, de forma indireta, as relações industriais - formas relativamente institucionalizadas pelas quais os trabalhadores e os empregadores organizam suas relações e resolvem suas disputas. São parte dos atributos materiais da economia, em que a inovação tecnológica produz efeito direto e imediato, as tarefas e ocupações e as condições de trabalho. Enquanto, são parte dos atributos sociais e institucionais da economia, em que a mudança tecnológica tem efeito indireto e indeterminado, as condições de emprego e as relações laborais.

O referido documento entende como automação “a substituição da entrada de mão de obra pela entrada da máquina para alguns tipos de tarefas nos processos de produção e distribuição”¹⁶¹ e enfatiza que esse processo de substituição do trabalho pela máquina (em certas tarefas) altera diretamente a divisão do trabalho. Para mais, o relatório em voga assume que “Na maioria dos casos, a automação muda o conteúdo das tarefas das ocupações e talvez a importância relativa de algumas ocupações em relação a outras, mas raramente as elimina inteiramente.”¹⁶² Em suma, o documento expressa que, provavelmente, os efeitos da automação sobre o emprego serão absorvidos pela economia (embora de maneiras imprevisíveis), entretanto “ os processos de reestruturação económica em larga escala

¹⁶⁰ Ibid. Texto original: “The onset of the digital revolution has resulted in technological advances that are constantly evolving. A key element of concern to policymakers is the impact that these changes will have on the world of work and employment.”.

¹⁶¹ Ibid. p.16. Texto original: “the replacement of labour input by machine input for some types of tasks in production and distribution processes.”.

¹⁶² Ibid. Texto original: “In most cases, automation changes the task content of occupations and perhaps the relative importance of some occupations with respect to others, but it rarely eliminates occupations entirely.”

associados às revoluções tecnológicas podem ser (a curto e médio prazo) social e politicamente catastrófico.”¹⁶³

Em dezembro de 2019, foi detetado o vírus que provoca a COVID-19. Todo este cenário foi afetado pelo novo coronavírus. “A crise do coronavírus apressou a chegada do «futuro do trabalho»”.¹⁶⁴ A pandemia da COVID-19 é uma crise de saúde pública que afetou questões económicas e sociais. “A pandemia teve um impacto sem precedentes na economia, no mercado de trabalho e na sociedade”.¹⁶⁵ As medidas de contingência tomadas, para evitar a aglomeração de pessoas e a transmissão do vírus, paralisaram atividades económicas e afetaram as empresas e, conseqüentemente, os trabalhadores. Devido a isto, diversos quadros sofreram ajustes, principalmente as relações de emprego. Francisco André entende que as desigualdades estruturais existentes em nossas sociedades foram exacerbadas pela pandemia, provocando o aumento da pobreza social e da exclusão económica.¹⁶⁶

Em março de 2020, a OIT publicou a primeira edição do documento **ILO Monitor: COVID-19 and the world of work**¹⁶⁷, a segunda e a terceira foram publicadas em abril de 2020, a quarta em maio, a quinta em junho, a sexta em setembro, a sétima em janeiro de 2021 e a oitava em outubro de 2021. Destaca-se que a terceira edição assinala que será um desafio fornecer o apoio aos 1,6 bilhões de trabalhadores da economia informal – 76% do emprego formal em todo o mundo – que foram significativamente afetados pelas medidas de confinamento ou por trabalharem nos setores que foram mais atingidos pela crise.¹⁶⁸ Ainda, a oitava edição aponta que os jovens, principalmente as mulheres jovens, enfrentam maiores deficits de empregos.¹⁶⁹

O Instituto McKinsey publicou o relatório nomeado **The Future of Work in Europe**,¹⁷⁰ em junho de 2020, o qual considerou as perdas de emprego relacionadas com a automação, avaliou-se como a automação e a IA podem remodelar a mistura de ocupações,

¹⁶³ Ibid. p.18. Texto original: “the large-scale processes of economic restructuring associated with technological revolutions can be (in the short and medium term) socially and politically catastrophic.”

¹⁶⁴ ZAHIDI, Saadia. Op. cit. Texto original: “The coronavirus crisis has hurried the arrival of the “future of work”.”.

¹⁶⁵ EUROFOUND. COVID-19: Implications for employment and working life. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/covid-19-implications-for-employment-and-working-life>>.

¹⁶⁶ PORTUGAL, Ministério dos Negócios Estrangeiros. The importance of Economic, Social and Cultural Rights – on the road to the Social Summit. Youtube, 03 de maio de 2021. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=mGzFAWoXh8k>>.

¹⁶⁷ Monitor da OIT: COVID-19 e o mundo do trabalho

¹⁶⁸ INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 3rd Edition. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_743146/lang--en/index.htm>.

¹⁶⁹ INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 8th edition. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_824092/lang--en/index.htm>.

¹⁷⁰ O futuro do trabalho na Europa

as competências necessárias para o trabalho e as transições enfrentadas pelos trabalhadores.¹⁷¹ Destaca-se que a pesquisa em questão foi conduzida principalmente antes do estado pandêmico mundial causado pela COVID-19, portanto não se prevê consequências a longo prazo deste, mas constata-se que a situação identificada pode se agravar por isto.¹⁷² É evidente que a crise pandêmica afetou os mercados de trabalho, assim, entende-se que pode levar anos para que os níveis de emprego volte aos anteriores à crise. De acordo com o relatório, evidências emergentes de empresas sugerem que, após a pandemia, a adoção de tecnologia e outras mudanças na força de trabalho podem se acelerar.¹⁷³ Nesse sentido, acredita-se que “a automação pode não ter um efeito tão significativo no equilíbrio de empregos na Europa como muitas vezes se pensa.”¹⁷⁴

O estudo também esclarece que “Os mercados de trabalho locais da Europa têm evoluído em resposta às mudanças estruturais e tecnológicas.”¹⁷⁵. O relatório identifica tendências: i) diferentes velocidades para a adoção da automação nos mercados de trabalho regionais da Europa; ii) crescente divergência entre cidades mais dinâmicas e regiões menores; iii) declínio na oferta de trabalho que poderia criar uma escassez de trabalhadores (especialmente em setores e regiões de crescimento); iv) grandes mudanças nos tipos de competências e ocupações específicas que irão prosperar ou ser colocadas em risco.¹⁷⁶ A análise feita sugere que o chamado “futuro do trabalho” já começou na última década, defende os seguintes pontos: i) em todas as regiões da Europa, os indivíduos mais qualificados tiveram um maior crescimento de empregos comparado aos trabalhadores de qualificação média - os empregos de baixa qualificação cresceram apenas em regiões dinâmicas e estáveis; ii) o crescimento do emprego concentrou-se em algumas de regiões; iii) a mobilidade de mão-de-obra, antes da crise, aumentou conforme mudou a geografia do emprego.¹⁷⁷

Segundo o relatório **Safeguarding Europe’s livelihoods: Mitigating the employment impact of COVID-19**,¹⁷⁸ “A COVID-19 está tendo um impacto de longo alcance

¹⁷¹ SMIT, Sven et al. The future of work in Europe. McKinsey Global Institute, 2020. p.IV. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/The%20future%20of%20work%20in%20Europe/MGI-The-future-of-work-in-Europe-discussion-paper.pdf>>.

¹⁷² Ibid.

¹⁷³ Ibid. p.IV.

¹⁷⁴ Ibid. p.1. Texto original: “automation may not have as significant an effect on the balance of jobs in Europe as is often believed.”

¹⁷⁵ Ibid. p.8. Texto original: “Europe’s local labor markets have been evolving in response to structural and technological shifts.”

¹⁷⁶ Ibid. p.II.

¹⁷⁷ Ibid. p.2.

¹⁷⁸ Salvar os meios de subsistência da Europa: mitigar o impacto da COVID-19 no emprego

nos mercados de trabalho europeus”.¹⁷⁹ Estima-se que a crise causada por esta pandemia pode deixar até 59 milhões de empregos em risco em toda a Europa, o que totaliza 26% do emprego total nos 27 Estados-Membros da UE mais o Reino Unido.¹⁸⁰ Assim sendo, anuncia-se que a perda de empregos não é uma tragédia apenas a nível individual, é algo que afeta a economia – “Cada trabalho tem benefícios tangíveis em toda a economia, pois apoia o consumo, economiza nos gastos com bem-estar e evita os efeitos adversos à saúde que o desemprego frequentemente traz”.¹⁸¹

O relatório **Skill measures to mobilise the workforce during the COVID-19 crisis**¹⁸², publicado em julho de 2020 pela Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD),¹⁸³ destacou que as medidas políticas adotadas para conter a propagação do coronavírus podem acelerar a adoção de tecnologias economizadoras de mão-de-obra, acelerando o ajustamento estrutural da economia em curso.¹⁸⁴

O artigo **The Jobs of Tomorrow**¹⁸⁵, publicado em dezembro de 2020, indica que “A automação, em conjunto com a recessão COVID-19, está criando um cenário de “dupla interrupção” para os trabalhadores”.¹⁸⁶ O estudo aponta que até 2025 as tarefas, empregos e competências serão transformadas pela utilização da tecnologia pelas empresas, e afirma: “os empregadores dividirão o trabalho entre humanos e máquinas aproximadamente igualmente.”¹⁸⁷

O relatório **The future of work after COVID-19**,¹⁸⁸ publicado em fevereiro de 2021 pelo Instituto McKinsey, aponta que “O crescimento do comércio eletrônico e de outras transações digitais pode, portanto, implicar em uma mudança para empregos gigantes na

¹⁷⁹ CHINN, David et al. Safeguarding Europe’s livelihoods: Mitigating the employment impact of COVID-19. McKinsey & Company, 2020. p.2. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/Safeguarding%20Europes%20livelihoods%20Mitigating%20the%20employment%20impact%20of%20COVID%2019/Safeguarding-Europes-livelihoods-Mitigating-the-employment-impact-of-COVID-19-F.pdf>>. Texto original: “COVID-19 is having far-reaching impact on European labor markets”

¹⁸⁰ Ibid. p.2.

¹⁸¹ Ibid. p.2. Texto original: “Safeguarding jobs at risk in otherwise healthy, productive enterprises is imperative; losing those jobs would not only be a tragedy on an individual level but would also be very painful from an economic perspective. Every job has tangible economy-wide benefits as it supports consumption, saves on welfare spending, and avoids the adverse health effects that unemployment frequently brings”

¹⁸² Medidas de competências para mobilizar a força de trabalho durante a crise da COVID-19

¹⁸³ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)

¹⁸⁴ OECD. Skill measures to mobilise the workforce during the COVID-19 crisis. 2020. Disponível em: <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/skill-measures-to-mobilise-the-workforce-during-the-covid-19-crisis-afd33a65/>>.

¹⁸⁵ Os Empregos do Amanhã

¹⁸⁶ ZAHIDI, Saadia. The Jobs of Tomorrow. Finance & Development, v. 57, n. 004, 2020. P.26. Disponível em: <<https://www.elibrary.imf.org/view/journals/022/0057/004/article-A006-en.xml>>. Texto original: “Automation, in tandem with the COVID-19 recession, is creating a “double-disruption” scenario for workers.”

¹⁸⁷ Ibid. p.26. Texto original: “employers will divide work between humans and machines roughly equally”

¹⁸⁸ O futuro do trabalho após a COVID-19

força de trabalho independente.”¹⁸⁹ O documento afirma que a COVID-19 pode impulsionar a rápida adoção de automação e de IA.¹⁹⁰ “A digitalização da economia está em curso há várias décadas e está sendo acelerada pela crise da COVID-19.”¹⁹¹

A OIT publicou, em junho de 2021, o relatório **World Employment and Social Outlook: Trends 2021**¹⁹² que revela o impacto da pandemia da COVID-19 nos mercados de trabalho. Indica que, em 2020, aproximadamente, 8,8% das horas de trabalho foram perdidas – horas de trabalho de um ano por 255 milhões de trabalhadores em tempo integral –, destas, 50% referem-se à redução do horário de trabalho dos que permaneceram empregados e os outros 50% às perdas de empregos. Em 2019, o emprego total caiu 114 milhões, entretanto, se não houvesse uma pandemia, preveem-se que teriam sido criados 30 milhões de novos empregos em 2020. O relatório indica que as perdas de emprego exacerbam a escassez de oportunidades de emprego já existentes antes da pandemia e significam um deficit global de 144 milhões de empregos em 2020.¹⁹³

No mesmo mês, o artigo **6 things to know about the future of skills and workplace learning**¹⁹⁴ previu que 97 milhões de novas funções serão criados, mas 50% dos que permanecerem nas suas funções atuais precisarão de requalificação.¹⁹⁵

Sabemos que as tecnologias digitais e de IA estão transformando o mundo do trabalho e que a força de trabalho de hoje precisará aprender novas competências e aprender a se adaptar continuamente à medida que novas ocupações surgem. Também sabemos que a crise da COVID-19 acelerou essa transformação. Somos menos claros, no entanto, sobre as competências específicas que os trabalhadores de amanhã exigirão.¹⁹⁶

¹⁸⁹ LUND, Susan et al. The future of work after COVID-19. McKinsey Global Institute, 2021. p.10. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>>. Texto original: “The growth of e-commerce and other digital transactions may therefore imply a shift to gig jobs in the independent workforce.”

¹⁹⁰ Ibid.

¹⁹¹ OECD. Tax and fiscal policies after the COVID-19 crisis. 2021. Disponível em: <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/tax-and-fiscal-policies-after-the-covid-19-crisis-5a8f24c3/>>. Texto original: “The digitalisation of the economy has been ongoing for several decades and is being accelerated by the COVID-19 crisis.”

¹⁹² Emprego Mundial e Perspectivas Sociais: Tendências 2021

¹⁹³ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Employment and Social Outlook: Trends 2021. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_795453/lang--en/index.htm>.

¹⁹⁴ 6 coisas para saber sobre o futuro das competências e da aprendizagem no local de trabalho

¹⁹⁵ ELLIOTT, David. 6 things to know about the future of skills and workplace learning. WEF, 2021. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2021/06/workplace-skills-learning-linkedin-report/>>

¹⁹⁶ DONDI, Marco, Et. al. Defining the skills citizens will need in the future world of work. 2021. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>>. Texto original: “We know that digital and AI technologies are transforming the world of work and that today’s workforce will need to learn new skills and learn to continually adapt as new occupations emerge. We also know that the COVID-19 crisis has accelerated this transformation. We are less clear, however, about the specific skills tomorrow’s workers will require.”

O relatório **COVID-19: Implications for employment and working life**,¹⁹⁷ publicado pela Eurofound em março de 2021, aponta que devido a pandemia da COVID-19, trabalhadores com condições de emprego precárias na UE27 foram expostos a perdas de empregos – constatou-se uma diminuição de 17% dos contratos temporários entre a primavera de 2019 e a de 2020, o que resultou pelo declínio no emprego agregado da UE em mais de ¾. Além disso, verificou-se que neste período, o emprego na UE diminuiu 2,4%, as horas semanais trabalhadas caíram por quase uma hora e os trabalhadores empregados que não estavam trabalhando chegou a 17%. Destaca-se que foi observado declínio mais acentuado no emprego dos jovens e maior probabilidade de redução das horas de trabalho aos trabalhadores de idade avançada (25-54 anos) e aos homens mais velhos.¹⁹⁸

No mesmo mês, a Comissão Europeia publicou o relatório **Joint Employment Report 2021**¹⁹⁹ o qual expõe que o surto causado pelo coronavírus reverteu a tendência positiva de empregos dos últimos seis anos na UE27: mais 2,9% de pessoas ficaram desempregadas no segundo trimestre de 2020 em comparação ao quarto trimestre de 2019; e previu uma queda de emprego total de 4,5% em 2020, recuperando 1,8% em 2021. Além disso indicou que: a taxa de desemprego aumentou 1% em setembro de 2020 comparado a março, a taxa de emprego caiu 1,1% no segundo trimestre de 2020 comparado ao ano anterior e no segundo trimestre de 2020 houve 6,1% de pessoas a menos no emprego quando comparado ao quarto trimestre de 2019. Destaca-se que a queda do emprego afetou de forma desproporcional os trabalhadores do setor de serviços e em formas atípicas de emprego. Também se constatou que todas atividades económicas reduziram os números de emprego no ano até o segundo trimestre de 2020 – exceto a construção – tendo sido mais afetados o setor da hospitalidade, da cultura e de entretenimento. Ainda, o relatório anuncia que os jovens foram bastante afetados, tendo aumento acentuado do desemprego e da parcela dos jovens NEET (que não estão no emprego, nem na educação ou na formação). Ademais, alerta: estão em risco de pobreza 9% dos trabalhadores da UE27.²⁰⁰

¹⁹⁷ COVID-19: Implicações para o emprego e para a vida profissional

¹⁹⁸ EUROFOUND. COVID-19: Implications for employment and working life. Op. cit.

¹⁹⁹ Relatório Conjunto de Emprego de 2021

²⁰⁰ EUROPEAN COMMISSION. Joint Employment Report 2021. 2021. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8351&furtherPubs=yes>>.

No mês de junho do mesmo ano, a ETUI publicou o resumo de política **Time to deliver?**. De acordo com este resumo, o EPSR²⁰¹ garantirá uma redução do número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social em até 15 milhões de pessoas até 2030, incluindo 5 milhões de crianças. Além disso, prevê-se que, até 2030, 78% da população de 20-64 anos deve estar empregada, que 60% de todos os adultos participarão de treinamentos anuais e que 80% das pessoas entre 16-74 anos terão acesso à promoção de competências digitais básicas.²⁰²

Em julho de 2021, a OECD publicou o relatório **OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery**²⁰³ que comunica que, ao final de 2020, haviam 60% mais pessoas desempregadas por, no mínimo, seis meses – número que continuou a aumentar no primeiro trimestre de 2021. Destaca, ainda, que tiveram diminuição das horas trabalhadas e foram mais afetados pelo desemprego os jovens, os que exercem profissões de baixa remuneração (normalmente, com contrato a prazo certo) e os de baixo nível de escolaridade.²⁰⁴ E faz um alerta: “O aumento do desemprego de longa duração é um risco tangível”.²⁰⁵

Também em julho, a Eurofound publicou o relatório **Tackling labour shortages in EU Member States**²⁰⁶ que informou que entre os anos de 2013 e 2019, houve aumento da escassez da mão de obra na UE e que a demanda não atendida por mão de obra caiu de 2,3% no terceiro trimestre de 2019 para 1,7% no mesmo trimestre em 2020 – e aponta que a pandemia da COVID-19 acentuou a escassez de longa data nos setores da saúde e ICT (Instituições de Pesquisa Científica e Tecnológica).²⁰⁷

O resumo de política sobre o futuro do trabalho **Artificial Intelligence and Employment: NEW EVIDENCE FROM OCCUPATIONS MOST EXPOSED TO AI**²⁰⁸, publicado em dezembro de 2021 pela OECD, reconhece que a IA é um divisor de águas. O documento indica que o impacto das tecnologias atuais se contrasta com os anteriores: as tecnologias de

²⁰¹ European Pillar of Social Rights

²⁰² RAINONE, Silvia; ALOISI, Antonio, Time to deliver?. ETUI, The European Trade Union Institute. 2021. Disponível em: <<https://www.etui.org/publications/time-deliver>>.

²⁰³ Perspectivas de emprego da OECD 2021: navegando na crise e recuperação da COVID-19

²⁰⁴ OECD. OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery. 2021. Disponível: <https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2021_5a700c4b-en>.

²⁰⁵ Ibid. Texto Original: “Soaring long-term unemployment is a tangible risk”

²⁰⁶ Combater a escassez de mão de obra nos Estados-Membros da UE

²⁰⁷ EUROFOUND. Tackling labour shortages in EU Member States. 2021. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>>.

²⁰⁸ Inteligência Artificial e Emprego: NOVAS EVIDÊNCIAS DAS OCUPAÇÕES MAIS EXPOSTAS À IA

automação anteriores tendiam a assumir maioritariamente tarefas rotineiras de trabalhadores menos qualificados, enquanto as atuais atingem mais as de colarinho branco altamente qualificadas.²⁰⁹ Assim sendo, observa que “Uma maior exposição à IA pode ser uma coisa boa para os trabalhadores, desde que tenham as competências necessárias para usar essas tecnologias de maneira eficaz.”²¹⁰ Portanto, mesmo que a IA possa substituir trabalhadores em algumas tarefas, também está associada a um maior crescimento de empregos em ocupações que exigem competências digitais.²¹¹ Por isso, “a adoção da IA pode aumentar as disparidades do mercado de trabalho entre os trabalhadores que têm as competências para usar a IA de forma eficaz e aqueles que não têm.”²¹²

O artigo **6 world of work trends set to shape 2022**²¹³, publicado em janeiro de 2022, acredita que “Em 2022, a escassez de talentos é uma das principais lentes através das quais veremos todo o mundo do trabalho.”²¹⁴ e aponta alguma das razões: mudança para a automação e a digitalização, a transição verde, a falta de condições decentes de trabalho, o impulso para o ensino superior no lugar de percursos de formação baseados no trabalho e o descompasso entre a educação e as necessidades do local de trabalho.²¹⁵

Conforme demonstrado nos relatórios apresentados, “uma parte significativa dos empregos existentes está atualmente em risco de extinção devido à extrema robotização associada à existência de inteligência artificial (IA)”²¹⁶, nesse sentido, verifica-se uma concentração de diferentes grupos sociais em direção ao aumento da desigualdade, segregando o ser humano do trabalho e do consumo, o que chamamos de apartheid do trabalho.²¹⁷

Menos emprego significa menos renda para as pessoas, o que por sua vez diminui o consumo. Como resultado da menor demanda por bens e serviços, as empresas terão receitas menores. O encargo financeiro do governo

²⁰⁹ OECD. Artificial Intelligence and Employment. 2021. Disponível em: <<https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/AI-Employment-brief-2021.pdf>>.

²¹⁰ Ibid. Texto original: “Higher exposure to AI may be a good thing for workers, as long as they have the skills to use these technologies effectively.”

²¹¹ Ibid.

²¹² Ibid. Texto original: “the adoption of AI may increase labour market disparities between workers who have the skills to use AI effectively and those who do not.”

²¹³ 6 tendências do mundo do trabalho definidas para moldar 2022

²¹⁴ GROUP, Adecco. 6 world of work trends set to shape 2022. 2022. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2022/01/6-world-of-work-trends-that-will-shape-2022/>>. Texto original: “Heading into 2022, talent scarcity is one of the key lenses through which we will see the entire world of work.”

²¹⁵ Ibid.

²¹⁶ BRANDÃO, Maria Fernanda. Op. cit. Texto original: “a significant portion of the existing jobs is currently at risk of extinction due to the extreme robotization associated with the existence of artificial intelligence (AI)”

²¹⁷ Ibid. Texto original: “a significant portion of the existing jobs is currently at risk of extinction due to the extreme robotization associated with the existence of artificial intelligence (AI).”

aumentará significativamente, uma vez que as receitas dos impostos sobre o emprego e o consumo diminuirão ao mesmo tempo que os custos para o sistema de bem-estar social aumentam, potencialmente levando a impostos mais altos.²¹⁸

Nesse sentido, o resumo de política sobre o futuro do trabalho **What happened to jobs at high risk of automation?**²¹⁹, publicado pela OECD em janeiro de 2021, demonstra que a mudança tecnológica pode gerar diferentes empregos no futuro, entretanto, a automação apresenta perspectivas incertas de empregos para grupos específicos de baixa escolaridade.²²⁰ “A crise da COVID-19 pode ter aumentado essa incerteza ao acelerar a automação, pois as empresas tentaram reduzir a dependência do trabalho humano e o contato entre os trabalhadores ou reorientar alguma produção.”²²¹ Por esta razão, os trabalhadores afetados pela crise e pela transição tecnológica, principalmente os de baixa qualificação, precisam de requalificação para não perderem espaço no mercado de trabalho.

Sobre isso, o relatório da Deloitte, **The rise of the social enterprise: 2018 Deloitte Global Human Capital Trends**,²²² publicado em março de 2018, entende que a introdução de novas máquinas mudaria as competências e requisitos necessários para a força de trabalho. Por isso, declarou que “A maior oportunidade que isso pode apresentar não é apenas redesenhar empregos, mas repensar fundamentalmente a "arquitetura do trabalho".”²²³

A IA, a robótica e a automação ganharam uma posição em rápida expansão no local de trabalho, mais rápida do que muitas organizações esperavam. Enquanto as organizações estão cada vez mais usando essas tecnologias para automatizar os processos existentes, os verdadeiros pioneiros estão repensando radicalmente a arquitetura de trabalho para maximizar o valor de humanos e máquinas, criando novas oportunidades para organizar o trabalho de forma mais eficaz e redefinir as competências e carreiras da força de trabalho humana.²²⁴

²¹⁸ CHINN, David et al. Op. cit. p.3. Texto original: “Less employment means less income for people, which in turn slows down consumption. As a result of lower demand for goods and services, companies will experience lower revenues. Government financial burden will increase significantly, as revenues from employment and consumption taxes will decline at the same time as costs to the welfare system increase, potentially leading to higher taxes.”

²¹⁹ O que aconteceu com os empregos com alto risco de automação?

²²⁰ OECD. What happened to jobs at high risk of automation?. 2021. Disponível em: <<https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/what-happened-to-jobs-at-high-risk-of-automation-2021.pdf>>.

²²¹ Ibid. p.8. Texto original: “The COVID-19 crisis may have added to this uncertainty by accelerating automation, as companies tried to reduce reliance on human labour and contact between workers, or to re-shore some production.”

²²² A ascensão da empresa social: Tendências Globais de Capital Humano da Deloitte 2018

²²³ DELOITTE. The rise of the social enterprise: 2018 Deloitte Global Human Capital Trends. p.76. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/HCTrends2018/2018-HCTrends_Rise-of-the-social-enterprise.pdf>. Texto original: “The greatest opportunity this may present is not just to redesign jobs, but to fundamentally rethink “work architecture.”.”

²²⁴ Ibid. p.73. Texto original: “AI, robotics, and automation have gained a rapidly expanding foothold in the workplace, faster than many organizations ever expected. While organizations are increasingly using these technologies to automate existing processes, true pioneers are

Assim sendo, “Mais cedo ou mais tarde, as instituições económicas terão que se reorganizar e se adaptar às novas tecnologias utilizadas na produção. Isso também se aplica à necessidade de reorganizar o quadro institucional da economia na era digital.”²²⁵

2.1. Uma transição saudável e inclusiva para a era digital no mundo do trabalho: as mudanças de competências e a COVID-19

A economia e a sociedade europeia estão sofrendo mudanças em razão da transformação digital.²²⁶ “Com a automação, novos empregos mais produtivos estão sendo gerados, mas muitos empregos existentes irão desaparecer e algumas competências se tornarão obsoletas.”²²⁷ Dessa forma, presume-se que a crise da COVID-19 pode acelerar a adoção da automação, considerando que os robôs não são suscetíveis a vírus, e também pode acelerar as desigualdades, entre trabalhadores com e sem instrução, assim como entre os jovens.²²⁸ Isto posto, “O impacto será distribuído de forma desigual, com diferenças significativas entre setores e ocupações e, como consequência, entre grupos demográficos e mercados de trabalho locais.”²²⁹

É possível observar que “a recente pandemia causou milhões de perdas de empregos - algumas das quais podem ser permanentes – e parece ter acelerado as tendências atuais (como automação, trabalho digital, teletrabalho).”²³⁰ Entretanto, as habilidades e competências necessárias não estão presentes em todos os trabalhadores, não sendo possível, se nada for feito, alcançar uma transição gêmea justa no mercado de trabalho.²³¹ É fato: as competências necessárias no mercado de trabalho estão mudando rapidamente. “Os trabalhadores podem precisar requalificar ou aprimorar suas competências. [...] Novas competências permitirão que eles enfrentem uma possível perda de emprego e naveguem

radically rethinking work architecture to maximize the value of both humans and machines— creating new opportunities to organize work more effectively and to redefine the human workforce’s skills and careers.”

²²⁵ EUROFOUND. Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment. Op. cit. p.7. Texto original: “Sooner or later, economic institutions have to reorganise and adapt to new technologies used in production. This also applies to the need to reorganise the institutional framework of the economy in the digital age.”

²²⁶ EUROPEAN PARLIAMENT. Rethinking Education in the digital age. 2020. Disponível em: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/641528/EPRS_STU\(2020\)641528_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/641528/EPRS_STU(2020)641528_EN.pdf)>.

²²⁷ OECD. Tax and fiscal policies after the COVID-19 crisis. Op. cit. Texto original: “With automation, new and more productive jobs are being generated, but many existing jobs will disappear and some skills will become obsolete.”

²²⁸ SMIT, Sven et al. Op. cit.

²²⁹ Ibid. p.16. Texto original: “The impact will be unevenly distributed, with significant differences among sectors and occupations and, as a consequence, among demographic groups and local labor markets.”

²³⁰ AKGÜÇ, Mehtap. Op. cit. Texto original: “the recent pandemic has caused millions of job losses – some of which might be permanent – and it appears to have accelerated ongoing trends (such as automation, digital work, telework)”

²³¹ Ibid.

nas transições para novos empregos.”²³² Deste modo, será necessário que os trabalhadores adquiram novas competências e que os líderes empresariais e formuladores de políticas encontrem estratégias e programas eficazes para suavizar as transições e resolver o desafio das incompatibilidades.²³³

O documento **Social innovation: inspirational practices supporting people throughout their lives**²³⁴, publicado pela Comissão Europeia em novembro de 2020, aponta que a procura de competências digitais no local de trabalho está em rápido crescimento, o documento estima que 90% dos empregos a exigirão em um futuro próximo. Sendo assim, o acesso a empregos para pessoas com baixos níveis de qualificações poderá ser prejudicado. Essa questão pode significar um risco acrescido de exclusão do mercado de trabalho e maior dificuldade económica – se não tiverem acesso a formação digital e tecnológica – às pessoas de origem vulneráveis.²³⁵

A OIT entende que as transformações pelas quais o mundo do trabalho está passando – devido ao efeito de novas tecnologias e das mudanças climáticas e demográficas – além de poder abrir novas oportunidades de criação de emprego também desestabilizam os mercados de trabalho²³⁶. Essas transformações “afetam as redes globais de produção e mudam os perfis de competências e a demanda por empregos atuais e futuros. É provável que afetem o potencial de criação de emprego em alguns setores de mão-de-obra intensiva.”²³⁷ Além disso, declara que as competências adquiridas podem passar a ter uma vida útil muito curta, fazendo com que seja necessário que os trabalhadores precisem melhorá-las continuamente.²³⁸

As competências são cruciais para resolver alguns dos problemas causados ou acelerados pela pandemia. O desenvolvimento de competências é fundamental para adaptar-se a uma mudança de modelos de negócios e mercado de trabalho, para garantir a igualdade de oportunidades e promover a coesão social. A longo prazo, o desenvolvimento de

²³² LANE, Marguerita. The impact of AI on the labour market: is this time different?. 2021. Disponível em: <<https://oecd.ai/en/wonk/impact-ai-on-the-labour-market-is-this-time-different>>. Texto original: “Workers may need to re-skill or up-skill. [...] New skills will enable them to face potential job loss and navigate transitions to new jobs.”

²³³ SMIT, Sven et al. Op. cit. p.2.

²³⁴ Inovação social: práticas inspiradoras que apoiam as pessoas ao longo de suas vidas

²³⁵ EUROPEAN COMMISSION. Social innovation: inspirational practices supporting people throughout their lives. 2020. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8352&furtherPubs=yes>>.

²³⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Empleos y competencias para un futuro mejor. 2019. Disponível em: <<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/thematic-forums/jobs-and-skills/lang-es/index.htm>>.

²³⁷ Ibid. Texto original: “afectan a las redes mundiales de producción y modifican los perfiles y la demanda de competencias para los puestos de trabajo presentes y futuros. Es muy posible que afecten al potencial de creación de empleo en algunos sectores intensivos en mano de obra.”

²³⁸ Ibid.

competências também é essencial para enfrentar outros desafios impostos pelos fatores globais de mudança, como mudanças climáticas, globalização e mudanças demográficas.²³⁹

A Comissão Europeia, por meio da comunicação **Shaping Europe's Digital Future**—²⁴⁰ publicada em fevereiro de 2020 -, declarou que a educação e a requalificação são fundamentais para a transformação digital na Europa e esclareceu que as empresas, para prosperar no mercado global orientado por tecnologia, necessitam de trabalhadores digitalmente experientes e estes precisam, assim, de competências digitais para obter sucesso no mercado de trabalho que está cada vez mais digitalizado e em rápida mudança. A comunicação apontou que mais de 90% dos empregos já existentes na UE exigem ao menos as competências digitais básicas, entretanto 43% dos cidadãos europeus e mais de 33% da força de trabalho europeia não possuem tais competências. Entretanto, o documento destaca que a necessidade de competências digitais não se justifica apenas no âmbito do mercado de trabalho, mas, justifica-se, sim, como uma pré-condição para participar efetivamente da sociedade atual.²⁴¹

O artigo **The future of work is here: 5 ways to reset labour markets after coronavirus recovery**, publicado pelo WEF em maio de 2020, expôs que “Nos últimos anos, governos, empresas e trabalhadores começaram a priorizar a requalificação e a qualificação para se preparar melhor para as interrupções da Quarta Revolução Industrial.”²⁴² O documento anuncia que foi um invasor microscópico que levou ao atual colapso do mercado de trabalho, e não a ascensão dos robôs, mas que as consequências da pandemia acelerarão a digitalização e a automação em vários setores. Entende que esse cenário exige novos investimentos e mecanismos de qualificação e requalificação, para competências humanas e digitais.²⁴³

²³⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Skills development in the time of COVID-19: Taking stock of the initial responses in technical and vocational education and training. 2021. p.48. Disponível em: <https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_766557/lang--en/index.htm>. Texto original: “Skills are crucial for resolving some of the problems brought about or accelerated by the pandemic. Skills development is key to adapting to a changing business models and labour market, to ensuring equality of opportunity and to promoting social cohesion. In the longer term, skills development is also essential for meeting other challenges imposed by global drivers of change, such as climate change, globalization and demographic changes.”

²⁴⁰ Moldando o futuro digital da Europa

²⁴¹ EUROPEAN COMMISSION. Shaping Europe's Digital Future. Op. cit.

²⁴² ZAHIDI, Saadia. The future of work is here: 5 ways to reset labour markets after coronavirus recovery. Op. cit. Texto original: “In recent years, governments, companies and workers have begun to prioritize reskilling and upskilling to better prepare for the disruptions of the Fourth Industrial Revolution.”

²⁴³ Ibid.

Publicado em fevereiro de 2021, o estudo **The future of work after COVID-19**, do Instituto McKinsey, alega que a perda líquida de empregos pré-pandêmica se concentrava em ocupações de remuneração intermediárias devido à maior automação (p.ex., manufatura e alguns trabalhos de escritório) e que os trabalhadores de baixa remuneração que perderam seus empregos conseguiam, em sua maioria, serem realocados em ocupações igualmente de baixa remuneração. Todavia, com o impacto da COVID-19, estima-se que quase todo o crescimento da demanda de mão de obra ocorrerá em postos de alta remuneração. Em que isso reflete? O estudo aponta que mais da metade dos trabalhadores de baixa remuneração que estão ou ficarão desempregados precisarão adquirir novas competências e migrar para ocupações de remuneração mais alta para permanecerem empregados;²⁴⁴ e, ainda, destaca que “O *mix* de competências requerido dos trabalhadores que precisam mudar de ocupação também mudou.”²⁴⁵

O estudo **The future of work in Europe**, publicado em junho de 2020, também pelo Instituto McKinsey, ressalta o risco dos empregos devido à COVID-19 e aponta que, aproximadamente, 80% dos empregos em risco são ocupados por pessoas sem ensino superior – “os empregados sem qualificação superior têm quase duas vezes mais probabilidade do que aqueles com diploma universitário de ter empregos em risco.”²⁴⁶ e aqueles com ensino médio tem três vezes mais chances do que aqueles com mais educação de ocupar cargos com alto potencial de automação. O documento também acredita que, em 2030, em razão do crescimento da adoção da automação e o encolhimento da força de trabalho, será um desafio encontrar trabalhadores com as competências necessárias para preencher os empregos que serão criados na Europa.²⁴⁷ Conforme a análise do referido instituto, “a educação está significativamente correlacionada com a probabilidade de ser deslocado pela automação”²⁴⁸.

“Mesmo dentro de uma determinada ocupação, as atividades de trabalho do dia-a-dia mudarão à medida que as máquinas assumirem alguma proporção das tarefas atuais.

²⁴⁴ LUND, Susan et al. Op. cit.

²⁴⁵ Ibid. Texto original: “The skill mix required among workers who need to shift occupations has changed.”

²⁴⁶ SMIT, Sven et al. Op. cit. Texto original: “overall, employees without a tertiary qualification are almost twice as likely as those with a university degree to have jobs at risk.”

²⁴⁷ Ibid.

²⁴⁸ Ibid. Texto original: “education is significantly correlated with the likelihood of being displaced by automation”

Como resultado, os trabalhadores podem precisar de competências diferentes”.²⁴⁹ O mencionado estudo do Instituto McKinsey, anuncia que: i) 90 milhões de trabalhadores podem precisar desenvolver novas competências dentro de suas atuais funções; ii) 21 milhões podem ter que deixar ocupações em declínio; e iii) 94 milhões podem não precisar mudar de ocupação, mas precisarão adquirir novas competências visto que mais que 20% do que fazem, atualmente, pode ser feito pela tecnologia atual. Dessa forma, o referido instituto acredita que o maior efeito da automação será alterar os empregos, não diminuí-los; e que, se as pessoas quiserem ter empregos do futuro e melhores perspectivas e estabilidade, precisarão adquirir novas competências.²⁵⁰ Além disso, o Instituto McKinsey aponta uma diminuição, em toda a Europa, de 18%, até de 2030, das atividades que requerem competências físicas e manuais, enquanto aquelas que requerem competências cognitivas básicas diminuem 28% e, ainda, indica um crescimento de 30% na demanda por competências socioemocionais.²⁵¹

Assim sendo, não podemos tratar essa transição do trabalho como sendo do trabalho manual para uma “economia do conhecimento” – que considere qualificações e competências sendo tudo – pois, mesmo estas sendo sim importantes, algumas áreas de maior crescimento exigirão competências emocionais e sociais – ainda, não dominadas pelos robôs.²⁵²

De acordo com o artigo **The Jobs of Tomorrow**, publicado pelo Fundo Monetário Internacional, em dezembro de 2020, acredita que as competências mais procuradas, em 2025, serão: i) o pensamento crítico; ii) a criatividade; e iii) a flexibilidade. Além disso, indica que os empregadores veem como crescente nos próximos anos o pensamento crítico, a análise e a resolução de problemas. E aponta que as competências de gestão, como aprendizado ativo, resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade estão recém-emergindo.²⁵³

Em 2018, a Deloitte publicou o relatório **The rise of the social enterprise: 2018 Deloitte Global Human Capital Trends**, o qual sustenta que “A necessidade de envolvimento

²⁴⁹ Ibid. Texto original: “Even within a given occupation, day-to-day work activities will change as machines take over some proportion of current tasks. Workers may need different skills as a result.”

²⁵⁰ Ibid.

²⁵¹ Ibid.

²⁵² Ibid.

²⁵³ ZAHIDI, Saadia. *The Jobs of Tomorrow*. Op. cit.

humano complica a visão amplamente difundida de que a IA automatizará tudo.”²⁵⁴ O documento expressa que as habilidades inatas dos humanos estão se tornando mais importantes à medida que se torna generalizada a necessidade conceber, implementar e validar as soluções de IA.²⁵⁵ Dessa forma, “Compreender os recursos exclusivos que máquinas e humanos trazem para diferentes tipos de trabalho e tarefas será fundamental, pois o foco passa da automação para o redesenho do trabalho.”²⁵⁶ Entende-se, portanto, que a adoção de novas tecnologias de automação torna necessário o desenvolvimento contínuo e a requalificação dos trabalhadores, enfatizando as habilidades humanas essenciais – pensamento crítico e resolução de problemas.²⁵⁷

A OECD publicou em julho de 2020 o documento, já mencionado, **OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19): Skill measures to mobilise the workforce during the COVID-19 crisis** que indica que trabalhadores despedidos durante a crise pandêmica podem não conseguir regressar aos seus empregos anteriores, precisarão se requalificar para se tornarem empregáveis no mercado de trabalho pós-COVID-19.²⁵⁸ De acordo com o documento “O retreinamento rápido é cada vez mais fácil se os esforços forem direcionados a adultos desempregados que já possuem as competências básicas necessárias para preencher as vagas de emprego”²⁵⁹.

A OECD publicou, em novembro de 2020, o artigo **Job Creation and Local Economic Development 2020: Rebuilding Better**²⁶⁰ o qual nota que “A mudança tecnológica, a globalização, a transição verde e a mudança demográfica já estavam remodelando a geografia dos empregos e das forças de trabalho antes da COVID-19” e indica que essas transições irão criar e destruir empregos, mas que podem ser em locais diversos e com competências diversas.²⁶¹ “Juntamente com os efeitos nos mercados de trabalho, a pandemia

²⁵⁴ DELOITTE. Op. cit. p.75. Texto original: “The need for human involvement complicates the widely held view that AI will automate everything.”

²⁵⁵ Ibid.

²⁵⁶ Ibid. p.75. Texto original: “Understanding the unique capabilities that machines and humans bring to different types of work and tasks will be critical as the focus moves from automation to the redesign of work.”

²⁵⁷ Ibid.

²⁵⁸ OECD. Skill measures to mobilise the workforce during the COVID-19 crisis. Op. cit.

²⁵⁹ Ibid. Texto original: “Rapid retraining is easier and faster if efforts are targeted at unemployed adults who already have the necessary foundational skills to fill job openings.”

²⁶⁰ Criação de empregos e desenvolvimento econômico local 2020: reconstruindo melhor

²⁶¹ OECD. Job Creation and Local Economic Development 2020: Rebuilding Better. 2020. Disponível em: <<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b02b2f39-en/index.html?itemId=/content/publication/b02b2f39-en>>.

COVID-19 interrompeu a educação e a formação em todos os níveis com fechamentos completos de instituições de treinamento na grande maioria dos países.”²⁶²

O relatório **Benchmarking Working Europe 2021**,²⁶³ publicado por ETUI em dezembro de 2021, afirma que o impacto da crise pandêmica não recaiu igualmente sobre todos, mas evidenciou as falhas existentes e consolidou as desvantagens estruturais, principalmente para os jovens, trabalhadores migrantes e pessoas com menor escolaridade. A pesquisa revela que o fechamento das escolas durante a crise pandêmica afetou a taxa de emprego dos adultos mais jovens. O referido documento também aponta que as novas tecnologias, a flexibilidade cada vez maior e a transição verde são tendências que podem aprofundar as divisões entre os trabalhadores e, ainda, podem ter sido aceleradas pela pandemia. Conforme os estudos apresentados, os jovens foram especialmente afetados pela pandemia: a taxa de NEET na UE estava tendo uma queda (2013, 16,1% para 2019, 12,6%), entretanto voltou a aumentar (2020, 13,7%) em todos os Estados-Membros exceto a Romênia e os Países Baixos e com aumento mínimo da Bélgica, Eslovênia, Croácia e Dinamarca. Ademais, os setores que tiveram maior impacto nas taxas de emprego em razão da crise foram os que mais empregam trabalhadores em ocupações pouco qualificadas e com contratos temporários (trabalhadores autônomos e jovens trabalhadores com idades entre 15 e 24 anos).²⁶⁴

Embora as perdas gerais de empregos tenham sido limitadas, os efeitos adversos da crise foram suportados desproporcionalmente pelos trabalhadores que já eram mais vulneráveis: os jovens, os menos qualificados e, em certa medida, os migrantes. Essas divisões por idade, país de nascimento e nível de habilidades ou ocupação já estavam aumentando em geral antes da pandemia, como resultado das pressões da automatização e da globalização, bem como de uma tendência geral à desregulamentação. Eles só foram ampliados pela crise da Covid-19, e agora existe o risco de que uma dicotomização mais arraigada do mercado de trabalho tenha surgido, dividida entre aqueles com empregos seguros que podem trabalhar em casa e trabalhadores inseguros com salários mais baixos que não têm essa flexibilidade, mas correm riscos econômicos e de saúde. Em outras palavras, o peso desta crise está sendo suportado pelos ombros mais estreitos.²⁶⁵

²⁶² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Skills development in the time of COVID-19: Taking stock of the initial responses in technical and vocational education and training. Op. cit. p.46. Texto original: “Along with effects on labour markets, the COVID-19 pandemic has disrupted education and training at all levels with complete closures of training institutions in the vast majority of countries.”

²⁶³ Avaliação Comparativa do Trabalho na Europa

²⁶⁴ AKGÜÇ, Mehtap et al. Benchmarking Working Europe 2021. ETUI, The European Trade Union Institute. 2021. Disponível em: <<https://www.etui.org/publications/benchmarking-working-europe-2021>>.

²⁶⁵ Ibid. p.78. Texto original: “While overall job losses have been limited, the adverse effects of the crisis have been borne disproportionately by those workers who were already more vulnerable: the young, the lower skilled, and to some extent migrants. These divisions according

A pesquisa **Spotlight on quality education for all during COVID-19 crisis**²⁶⁶, publicada em abril de 2020, pela organização HundrED em parceria com a OECD, apontou que à medida que as escolas fecharam, em virtude da crise de saúde, “o aprendizado digital passou de uma instalação extracurricular agradável para se tornar a salvação para a educação”²⁶⁷. Entretanto, verifica que “a crise da COVID-19 ocorre em um momento em que a maioria dos sistemas educacionais não está pronta para o mundo das oportunidades de aprendizado digital.”²⁶⁸ e por isso as mudanças ocorridas em nossas sociedades ultrapassaram a capacidade estrutural de resposta dos sistemas educacionais existentes.²⁶⁹

De acordo com o relatório **Skills development in the time of COVID-19: Taking stock of the initial responses in technical and vocational education and training**²⁷⁰, publicado em janeiro de 2021, a pandemia da COVID-19 e as medidas de bloqueio e distanciamento causaram uma interrupção sem precedentes na oferta de educação e treinamento e catalisaram a inovação no ensino à distância.²⁷¹ O referido documento aponta, ainda, que “as divisões sociais e digitais pré-existentes privaram os grupos mais marginalizados de aprendizagem contínua e os colocaram em risco de ficar ainda mais para trás,”²⁷² visto que “A mudança repentina das modalidades de formação para o ensino a distância e as inconsistências no acesso aos módulos de ensino a distância têm o potencial de aprofundar as desigualdades entre os alunos em termos de acesso e qualidade de treinamento.”²⁷³

Com poucas exceções, o aumento da adoção de soluções de ensino à distância por programas de TVET não tem facilitado a aquisição de competências práticas e a organização da aprendizagem no trabalho, componentes essenciais para o sucesso da educação técnica e profissional. O encerramento de empresas e as perdas de lucros tiveram impactos no

to age, country of birth and skill level or occupation were already generally widening prior to the pandemic as a result of the pressures of automation and globalisation, as well as a general trend towards deregulation. They have only been widened further by the Covid-19 crisis, and the risk now exists that a more entrenched dichotomisation of the labour market has emerged, divided between those with secure jobs who are able to work from home and lower-paid insecure workers who do not have any of this flexibility but are at risk both economically and in terms of their health. In other words, the brunt of this crisis is being borne by the most narrow shoulders”

²⁶⁶ Foco na educação de qualidade para todos durante a crise da Covid-19

²⁶⁷ HUNDRED. Spotlight on quality education for all during Covid-19 crisis. 2020. p.4. Disponível em: <<https://hundred.org/en/collections/quality-education-for-all-during-coronavirus>>. Texto original: “digital learning has risen from a nice-to-have extracurricular facility to become the lifeline for education”

²⁶⁸ Ibid. p.4. Texto original: “the Covid-19 crisis strikes at a point when most education systems are not ready for the world of digital learning opportunities”

²⁶⁹ Ibid.

²⁷⁰ Desenvolvimento de competências em tempo de COVID-19: Fazendo um balanço das respostas iniciais no ensino e formação técnico-profissional

²⁷¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Skills development in the time of COVID-19: Taking stock of the initial responses in technical and vocational education and training. Op. cit.

²⁷² Ibid. p.III. Texto original: “the pre-existing social and digital divides deprived the most marginalized groups of continued learning and put them at risk of falling further behind.”

²⁷³ Ibid. p.8. Texto original: “The sudden shift of training modalities to distance learning and inconsistencies in access to distance learning modules have the potential to deepen inequalities among learners in terms of access to and quality of training.”

emprego e nas perspectivas de trabalho digno e provocaram cortes na oferta de estágios em empresas. A falta de plataformas operacionais de ensino à distância e recursos educacionais, interrupções na avaliação e certificação e um declínio geral na qualidade do treinamento causou desmotivação entre alunos e professores e, juntamente com o aumento das dificuldades económicas, aumentou a probabilidade de pessoas abandonarem a educação.²⁷⁴

O artigo **Ten opportunities for Europe post-coronavirus: Exploring potential for progress in EU policy-making**²⁷⁵, publicado em julho de 2020 por Étienne Bassot – membro do EPRS²⁷⁶ –, relata que “Quando a pandemia forçou escolas e outras instituições de ensino a fechar, métodos alternativos, em sua maioria dependentes de tecnologia digital, tiveram que ser adotados muito rapidamente.”²⁷⁷ e declara que nenhum Estado-Membro estava preparado para esse cenário da rápida adoção de tecnologias, o que evidenciou desigualdades socioeconómicas, a medida que algumas regiões se saíram melhor na transição para o ensino online do que outras.²⁷⁸

A Comissão Europeia destaca – no **Joint Employment Report 2021** – que o ensino à distância adotado durante os bloqueios evidenciou lacunas educacionais dos alunos de menor nível socioeconómico - lacunas, estas, que podem revelar desvantagens ao longo da vida profissional. A Comissão também aduz que “As desigualdades na educação colocam em risco a coesão social e o crescimento inclusivo. A educação é fundamental para a participação na sociedade e o sucesso no mercado de trabalho.”, não há que discordar.²⁷⁹

“A crise atingiu muitos jovens em um momento crucial de suas vidas, interrompendo sua transição da escola ou universidade para o trabalho.”²⁸⁰ O relatório **World Employment and Social Outlook: Trends 2021**, publicado em junho pela OIT, aponta que a entrada no mercado de trabalho durante uma recessão reduz as perspectivas de emprego a

²⁷⁴ Ibid. p.III. Texto original: “With only a few exceptions, the increased adoption of distance learning solutions by TVET programmes has not facilitated the acquisition of practical skills and organization of work-based learning, which are essential components for the success of technical and vocational education. Business closures and losses in profits had impacts on employment and prospects of decent work and caused cuts in the offer of apprenticeship placements in enterprises. Lack of operational distance-learning platforms and educational resources, disruptions to assessment and certification, and a general decline in the quality of training caused demotivation among learners and teachers and, together with rising economic hardship, increased the likelihood of people dropping out of education.”

²⁷⁵ Dez oportunidades para a Europa pós-coronavírus: explorar o potencial de progresso na formulação de políticas da UE

²⁷⁶ European Parliamentary Research Service (Serviço de Pesquisa Parlamentar Europeu)

²⁷⁷ BASSOT, Étienne. Ten opportunities for Europe post-coronavirus: Exploring potential for progress in EU policy-making. 2020. p.8. Disponível em: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/652035/EPRS_IDA\(2020\)652035_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/652035/EPRS_IDA(2020)652035_EN.pdf)>. Texto original: “When the pandemic forced schools and other teaching institutions to close, alternative methods, mostly dependent on digital technology, had to be adopted very rapidly.”

²⁷⁸ Ibid.

²⁷⁹ EUROPEAN COMMISSION. Joint Employment Report 2021. Op. cit.

²⁸⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Employment and Social Outlook: Trends 2021. Op. cit. p.14. Texto original: “The crisis has affected many young people at a critical moment in their lives, disrupting their transition from school or university to work”

longo prazo, as de desenvolvimento de competências profissionais e os salários; visto que o desemprego é maior e que os jovens que encontram empregos iniciam em empregos temporários até que ganhem a confiança dos empresários. O relatório também indica que “muitos trabalhadores anteriormente inativos entrarão na força de trabalho, mas não conseguirão encontrar emprego.”,²⁸¹ considerando que o crescimento do emprego projetado não será suficiente para que todos aqueles que perderam seus empregos, ou deixaram a força de trabalho durante a pandemia, e os jovens que entraram no mercado de trabalho tenham oportunidades de empregos. O documento afirma que os jovens experimentaram interrupções significativas na formação e qualificação durante a pandemia.²⁸²

Nessa esteira, O'Higgins, no **4º Simpósio de Pesquisa sobre Emprego da OIT**,²⁸³ explanou sobre a transição escola-trabalho e o efeito da COVID-19 nos resultados de emprego. Segundo ele, a referida transição é caracterizada por três estágios: i) os indivíduos adquirem educação, ii) os indivíduos passam por um período de desemprego; e iii) os indivíduos adquirem emprego. Também expôs que a crise pandémica resultou em um aumento das taxas de inatividade dos jovens na maioria dos países: ficando reconhecidos como NEET.²⁸⁴ “NEET é um estado altamente persistente ao longo do tempo, e as perdas de emprego de curto prazo podem resultar em exclusão a longo prazo do mercado de trabalho”.²⁸⁵ Conforme a OIT, os jovens foram os mais afetados com a pandemia: a taxa NEET aumentou em muitos países e, na maioria dos casos, não regressou aos níveis anteriores à crise.²⁸⁶

A Resolução do Parlamento Europeu sobre uma política industrial europeia abrangente em matéria de inteligência artificial e robótica (2018/2088(INI)) – publicada em fevereiro de 2019 - já indicava que o trabalho na era da inteligência artificial e robótica afetaria cidadãos de todas as idades e, assim, apontou a necessidade da adoção de programas curriculares, criação de novos modelos de aprendizagem e a utilização de novas tecnologias

²⁸¹ Ibid. p.13. Texto original: “many previously inactive workers will enter the labour force but will not be able to find employment”

²⁸² Ibid.

²⁸³ Políticas de emprego para uma recuperação rica em empregos e um futuro melhor do trabalho

²⁸⁴ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. 4th ILO Employment Research Symposium: Employment Policies for a Job Rich Recovery and a Better Future of Work. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Eventsandmeetings/WCMS_831168/lang-en/index.htm>.

²⁸⁵ Ibid. p.13. Texto original: “NEET is a highly persistent state over time, and short-term job losses can result in long term exclusion from the labour market.”

²⁸⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Youth employment. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang-en/index.htm>>.

de difusão. Enfatizou, ainda, que a necessidade de incluir competências digitais no ensino e na formação desde os primeiros anos de escolaridade até a aprendizagem ao longo da vida.²⁸⁷

O relatório, publicado pelo Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) em março de 2020, **Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante**²⁸⁸, afirma que a formação – tanto a aprendizagem ao longo da vida, quando a formação profissional – é fator essencial para entrar, adaptar e permanecer em um mercado de trabalho mutante. Dessa forma, as mudanças tecnológicas contínuas tornam necessária a aprimoração de competências e a obtenção de novas.²⁸⁹

O artigo **Europa Social, Verde e Digital: Tempo de Agir**, publicado em março de 2021, na Revista do IEFP²⁹⁰, esclarece que o desenvolvimento de competências digitais deve ser complementados com outros tipos de competências que permitam impulsionar a inovação e a transformação digital das sociedades, como: competências de liderança, de gestão, de inovação e relacionais.²⁹¹

O Parlamento Europeu publicou, em dezembro de 2006, uma **Recomendação sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida** na qual identificou oito competências-chave – definidas como “uma combinação de conhecimentos, aptidões e atitudes adequadas ao contexto [...] necessárias a todas as pessoas para a realização e o desenvolvimento pessoais, para exercerem uma cidadania ativa, para a inclusão social e para o emprego.”²⁹² – quais sejam: i) comunicação na língua materna; ii) comunicação em línguas estrangeiras; iii) competência matemática e competências básicas em ciências e tecnologia; iv) competência digital; v) aprender a aprender; vi) competências sociais e cívicas; vii) espírito de iniciativa e espírito empresarial; e viii) sensibilidade e expressão culturais.²⁹³ O Grupo de Trabalho ET2020 sobre Educação e Formação Profissional publicou o documento intitulado **Innovation and Digitalisation**, em dezembro de 2020, postulando que “As competências-

²⁸⁷ EUROPEAN PARLIAMENT. European Parliament resolution of 12 February 2019 on a comprehensive European industrial policy on artificial intelligence and robotics (2018/2088(INI)). 2019. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0081_EN.html>.

²⁸⁸ Promover o emprego e o trabalho decente em um cenário em mudança

²⁸⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738283/lang-es/index.htm>.

²⁹⁰ Instituto do Emprego e Formação Profissional

²⁹¹ IEFP. Europa Social, Verde e Digital: Tempo de agir. 2021. Disponível em: <<http://opac.iefp.pt/Imagem/winlibimg.aspx?skey=&doc=90854&img=3649>>.

²⁹² PARLAMENTO EUROPEU. Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de Dezembro de 2006, sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida. 2006. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006H0962>>.

²⁹³ Ibid.

chave tornaram-se mais importantes em um mundo onde a mudança ocupacional é comum e novas competências – como competências para ‘empregos verdes’ – estão em demanda.”²⁹⁴.

O estudo **Rethinking education in the digital age**,²⁹⁵ do Serviço de Pesquisa Parlamentar Europeu²⁹⁶ (EPRS), aponta que as novas competências técnicas estão ganhando importância no mercado de trabalho e se transformando em um meio de participação plena na sociedade. À vista disso, os métodos tradicionais de educação, seus papéis e conteúdos, estão sendo desafiados: as crianças e adolescentes precisam ser preparados para a mudança de tarefas e papéis no mercado de trabalho e na sociedade; os adultos precisam de oportunidades de qualificação e requalificação que lhes permitam enfrentar os desafios futuros.²⁹⁷

O Parecer do Comité Económico e Social Europeu, **Estratégia Anual para o Crescimento Sustentável 2021**, expôs que “A perda de postos de trabalho, provocada pela crise, afetou em maior número, e de forma desproporcionada, os trabalhadores pouco qualificados e/ou os jovens”,²⁹⁸ que a crescente utilização da digitalização podem criar problemas para os cidadãos idosos que possuem menor capacidade para lidar com esse processo e, além disso, que a “a educação tem sido gravemente perturbada em muitos casos”:²⁹⁹ o que agrava os riscos de desigualdades para os menos qualificados, principalmente jovens e idosos.³⁰⁰

O documento, já mencionado, **The future of work in Europe**, indica que mais de 54 milhões de europeus entrarão no mercado de trabalho até 2030, os quais possuem, em sua maioria, uma melhor qualificação do que os 68 milhões que atingirão a idade da reforma no mesmo período.³⁰¹ Neste diapasão, a Comissão Europeia expõe – no **Joint Employment**

²⁹⁴ COMISSÃO EUROPEIA. Innovation and Digitalisation: A report from the ET2020 Working Group on Vocational Education and Training. p.16. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pt&pubId=8365&furtherPubs=yes>>. Texto original: “Key competences have become more important in a world where occupational change is commonplace and new skills – such as skills for ‘green jobs’ – are in demand.”

²⁹⁵ Repensando a educação na era digital

²⁹⁶ European Parliamentary Research Service

²⁹⁷ EUROPEAN PARLIAMENT. Rethinking Education in the digital age. Op. cit.

²⁹⁸ EUROPEU, Comité Económico e Social. Annual Sustainable Growth Strategy 2021 (additional opinion). p.8. Disponível em: <<https://www.eesc.europa.eu/pt/our-work/opinions-information-reports/opinions/annual-sustainable-growth-strategy-2021-additional-opinion>>.

²⁹⁹ Ibid. p.8.

³⁰⁰ Ibid.

³⁰¹ SMIT, Sven et al. Op. cit.

Report 2021 – que os adultos com menor qualificação, embora precisem mais, participam, significativamente, menos do aprendizado.³⁰²

Em janeiro de 2020, a Comissão Europeia publicou a comunicação **Uma Europa Social Forte para Transições** que aponta que metade da mão de obra atual precisará de requalificação nos próximos anos. A Comissão destaca que as competências são essenciais para o futuro:³⁰³ “Tendo em conta as mudanças de emprego cada vez mais frequentes e a flexibilidade dos padrões de trabalho, a aprendizagem contínua é um imperativo constante para prosperar”³⁰⁴. Entretanto, observa que a carência de competências básica e digitais é frequente nos jovens e que poucos têm a oportunidade de recuperar atrasos depois de deixarem o ensino. Nesse sentido, aduz pela necessidade da validação das aptidões e competências adquiridas fora dos sistemas formais de educação e formação – como através de voluntariados ou qualquer regime informal.³⁰⁵ “A educação e a formação de qualidade geram igualdade de oportunidades e podem quebrar os ciclos de desempenho modesto.”³⁰⁶

O resumo de política sobre o futuro do trabalho, publicado pela OECD em janeiro de 2021, **What happened to jobs at high risk of automation?**, aponta que os “Trabalhadores com baixa escolaridade estão cada vez mais concentrados em ocupações com alto risco de automação”³⁰⁷ e, ainda, a “diminuição das oportunidades para os jovens entrarem no mercado de trabalho através de empregos pouco qualificados”³⁰⁸, demonstrando, assim, a necessidade de treinamento e requalificação destes trabalhadores.

Nesse cenário, o Comité das Regiões Europeu e a Aliança Europeia de Aprendizagem (EAfA) da Comissão Europeia, em evento realizado em janeiro de 2021, observam que “Nos próximos anos, trabalhadores de baixa qualificação e idosos provavelmente enfrentarão dificuldades para lidar com as transições.”³⁰⁹

³⁰² EUROPEAN COMMISSION. Joint Employment Report 2021. Op. cit.

³⁰³ COMISSÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES UMA EUROPA SOCIAL FORTE PARA TRANSIÇÕES JUSTAS. 2020. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0014>>.

³⁰⁴ Ibid.

³⁰⁵ Ibid.

³⁰⁶ Ibid.

³⁰⁷ OECD. What happened to jobs at high risk of automation?. Op. cit. p.8. Texto original: “Low-educated workers have become increasingly concentrated in occupations at high risk of automation”

³⁰⁸ Ibid. p.8. Texto original: “declining opportunities for young people to enter the labour market through low-skilled jobs”

³⁰⁹ EUROPEAN COMMISSION. Green and digital transition: The role of regions and cities. p.1. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23608&langId=en>>. Texto original: “In the coming years, low-skilled and old workers will likely face difficulties in coping with the transitions.”

O relatório publicado pela OECD em março de 2020 e intitulado de **COVID-19: Proteger a las personas y las sociedades**³¹⁰ destaca a vulnerabilidade dos idosos: fisicamente e socialmente³¹¹. Aduz que “As medidas de distanciamento social voluntário e de confinamento obrigatório têm implicações óbvias para a capacidade das pessoas de manter relações sociais”³¹² e que os idosos possuem menor probabilidade de usar tecnologias para se conectar de forma eficaz, por isso “A superação das lacunas digitais desse tipo será fundamental para reduzir o isolamento e a solidão já sofridos por muitas pessoas pertencentes a grupos vulneráveis e que podem ser agravados pela COVID-19”³¹³

O relatório **OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery**, publicado em julho de 2021, atenta-se ao fato de que a pandemia causou graves consequências para os grupos que apresentavam piores resultados no mercado de trabalho antes do início da crise: muitos países tiveram queda nas taxas de emprego e nas horas de trabalho, principalmente para os trabalhadores pouco qualificados e com baixo nível de escolaridade, os de ocupações com baixa remuneração, os jovens e os trabalhadores em empregos atípicos (meio período, temporários ou autônomos). Publicado em outubro de 2021 pela OECD, a resposta de política ao coronavírus **Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups**³¹⁴ indica que, em razão disso, os setores que empregam esses trabalhadores “enfrentarão dificuldades económicas por um período mais longo durante a recuperação económica, ampliando as lacunas socioeconómicas nos resultados do mercado de trabalho e aumentando a pobreza”.³¹⁵

³¹⁰ COVID-19: Proteger as pessoas e as sociedades

³¹¹ OECD. COVID-19: Proteger a las personas y las sociedades. 2020. Disponível em: <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-protector-a-las-personas-y-las-sociedades-56ebae97/>>.

³¹² Ibid. Texto original: “Las medidas de distanciamiento social voluntario y de confinamiento obligatorio tienen implicaciones obvias para la capacidad de las personas de mantener relaciones sociales.”

³¹³ Ibid. Texto original: “Superar las brechas digitales de este tipo será fundamental para reducir el aislamiento y la soledad que ya sufren muchas personas pertenecientes a grupos vulnerables y que podrían agravarse con COVID-19”

³¹⁴ Construindo mercados de trabalho inclusivos: políticas ativas de mercado de trabalho para os grupos mais vulneráveis

³¹⁵ OECD. Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups. 2021. Disponível em: <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/building-inclusive-labour-markets-active-labour-market-policies-for-the-most-vulnerable-groups-607662d9/>>. Texto original: “to struggle economically for a longer period during the economic recovery, widening socio-economic gaps in labour market outcomes and increasing poverty.”

2.2. O trabalho de plataforma e a precariedade aprofundada pela crise pandémica

“A economia digital está transformando o mundo do trabalho”³¹⁶. Conforme demonstrado nos tópicos anteriores, “Nos últimos anos, as tecnologias digitais transformaram radicalmente diversos setores da economia, abalando as bases tradicionais dos mercados de trabalho.”³¹⁷ De acordo com o relatório **Promoting employment and decent work in a changing landscape**³¹⁸, publicado pela OIT em fevereiro de 2020, essa mudança – promovida pela globalização, digitalização e inovações tecnológicas – está originando novas formas de trabalho que nem sempre condiz com a noção tradicional da relação de emprego.³¹⁹

Nesta esteira, o relatório em questão declara que muitas das novas formas de trabalho não são adequadamente regulamentadas: nelas é possível observar trabalhadores e unidades económicas sujeitos a padrões flexíveis de trabalho, como subcontratação e terceirização, seja na periferia do núcleo de negócios ou no nível mais baixo da cadeia produtiva. Isso ocasiona uma menor proteção dos trabalhadores e maior falta de clareza sobre a situação laboral.³²⁰ “Uma das características do futuro do trabalho será a pluralidade de tipos de contratos de trabalho.”³²¹

O relatório da Eurofound, publicado em abril de 2020 e intitulado de **Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilization**³²², aponta que a estabilidade nos níveis de trabalhos atípicos está camuflando o aumento do trabalho precário, visto que certos grupos encontram-se, cada vez mais, em trabalhos sem contratos. O estudo aponta que os diferentes tipos de contratos atípicos está acarretando divisões profundas nos

³¹⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. p.18. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm>. Texto original: “The digital economy is transforming the world of work.”

³¹⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo. 2021. Disponível em: <<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-2021>>. Texto original: “Durante los últimos años, las tecnologías digitales han transformado radicalmente diversos sectores de la economía, sacudiendo los fundamentos tradicionales de los mercados laborales.”

³¹⁸ Promover o emprego e o trabalho decente em um cenário em mudança

³¹⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Promoting employment and decent work in a changing landscape. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_736873/lang--en/index.htm>.

³²⁰ Ibid.

³²¹ LIMA, Yuri Oliveira de. COLLABORATIVE ASSESSMENT OF AUTOMATION TECHNOLOGIES FROM THE WORK PERSPECTIVE. 2021. p.34. Disponível em: <<https://www.cos.ufrj.br/uploadfile/publicacao/2978.pdf>>. Texto original: “One of the characteristics of the future of work will be the plurality of types of work contracts.”

³²² Mudança no mercado de trabalho: Tendências e abordagens políticas para a flexibilização

mercados de trabalho da UE, de um lado estão os trabalhadores bem protegidos e, de outro, os trabalhadores com acesso limitado à proteção social e aos direitos laborais.³²³

O ETUI indica – em seu guia **Working on digital labour platforms: A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platform-based work**,³²⁴ publicado em fevereiro de 2021 - que considerando o mercado de trabalho caracterizado pelo alto desemprego, por competências limitadas ou necessidades financeiras, e pela competição entre os trabalhadores autônomos por um número limitado de empregos: “o trabalho autônomo pode aumentar o risco de autoexploração, potencialmente alimentando uma corrida económica ao fundo.”³²⁵ Nesse diapasão, o documento entende que as plataformas de trabalho surgiram como uma nova tendência no mundo do trabalho, transformando como, quando e onde trabalhamos.³²⁶ “Modelos tradicionais de prestação de serviços tornam-se mais práticos e simplificados: onde antes um serviço que era conhecido e realizado principalmente face a face, agora pode ser encontrado facilmente através da Internet e de plataformas”.³²⁷

“As plataformas digitais de trabalho são uma parte distinta da economia digital.”,³²⁸ elas permitem que organizações ou indivíduos acesse outras organizações ou indivíduos visando resolver problemas ou fornecer serviços em troca de pagamento.³²⁹

O artigo **Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers**³³⁰, publicado em setembro de 2019, menciona a transformação das sociedades e economias em virtude da digitalização e aponta a economia de plataforma digital como uma das novas formas de emprego que surgiram neste diapasão.³³¹ Nesse sentido, a OIT, em seu InfoStorie **Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo**

³²³ EUROFOUND. Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilization. 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/flagship-report/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation>>.

³²⁴ Trabalhando em plataformas de trabalho digital: Um guia sindical para treinadores no trabalho de multidão, aplicativos e plataformas

³²⁵ JOHNSTON, Hannah et. al. Working on digital labour platforms. ETUI, The European Trade Union Institute. p.25. Disponível em: <<https://www.etui.org/publications/working-digital-labour-platforms>>. Texto original: “self-employment can raise the risk of self-exploitation, potentially fueling an economic race to the bottom.”

³²⁶ Ibid.

³²⁷ LAGES, Isadora. Uberização e precarização do trabalho: suas consequências na pandemia. 2020. Disponível em: <<https://ip.rec.br/2020/07/01/uberizacao-e-precarizacao-do-trabalho-suas-consequencias-na-pandemia/>>.

³²⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Op. cit. p.18. Texto original: “Digital labour platforms are a distinctive part of the digital economy.”

³²⁹ EUROFOUND. Platform work: Skills use and skills development. 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/data/platform-economy/dossiers/skills-use-and-skills-development>>.

³³⁰ Sistemas de proteção social e o futuro do trabalho: Garantindo a segurança social para trabalhadores de plataformas digitais

³³¹ BEHRENDT, Christina. Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. 2019. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12212>>.

del trabajo³³² aduz que a Internet e a revolução das tecnologias de informação e comunicação provocaram o surgimento de novos processos e produtos que estimulam a concorrência e o crescimento da produtividade, dando origem às plataformas digitais de trabalho – como uma nova forma de organizar o trabalho e as empresas.³³³ Nesse sentido, a OIT declara, em seu relatório **The role of digital labour platforms in transforming the world of work**³³⁴, publicado em fevereiro de 2021, que as plataformas digitais de trabalho, mesmo que se encontrem em estágio inicial, já estão moldando o futuro do trabalho: criando oportunidades e desafios para trabalhadores e empresas.³³⁵

As plataformas digitais de trabalho tornaram-se um elemento importante da vida contemporânea, permitindo organizar um passeio de carro, pedir comida e acessar uma infinidade de outros serviços online. Eles conseguem isso colocando clientes ou consumidores em contato com trabalhadores que realizam essas tarefas ou trabalham sob demanda nas plataformas (gigs). Nos últimos dez anos, o número de freelancers na economia gig aumentou em todo o mundo, com plataformas de trabalho digital como Uber, Gojek, Deliveroo, Rappi, Upwork e Topcoder crescendo rapidamente.³³⁶

De acordo com a OIT, em seu tópico **Non-standard forms of employment**,³³⁷ “os trabalhos atípicos destacam-se nas plataformas de trabalho digital.”³³⁸ A organização entende como formas atípicas de emprego as várias modalidades de trabalho que destoam do emprego tradicional, seja eles: emprego temporário, trabalho a tempo parcial e de plantão, emprego disfarçado e trabalho autônomo economicamente dependente. Sustenta, assim, que “O aumento das formas atípicas de emprego nas últimas décadas é resultado de vários fatores, incluindo mudanças demográficas, regulamentações do mercado de trabalho, flutuações macroeconómicas e desenvolvimentos tecnológicos.”³³⁹ Além disso, aponta que, mesmo sendo fruto do avanço tecnológico, o trabalho de plataforma digital assemelha-se a

³³² Emprego Mundial e Perspectivas Sociais 2021: O papel das plataformas digitais de trabalho na transformação do mundo do trabalho

³³³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo. Op. cit.

³³⁴ O papel das plataformas digitais de trabalho na transformação do mundo do trabalho

³³⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Op. cit.

³³⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo. Op. cit. Texto original: “Las plataformas digitales de trabajo se han convertido en un elemento importante de la vida contemporánea, nos permiten organizar un traslado en auto, pedir comida y acceder a una infinidad de otros servicios en línea. Lo logran, al poner en contacto a clientes o consumidores con trabajadores que realizan estas tareas o trabajos a demanda en las plataformas (gigs). En los últimos diez años, el número de trabajadores autónomos en la economía de las plataformas digitales de trabajo ha aumentado en todo el mundo, con un rápido crecimiento de plataformas de trabajo digitales como Uber, Gojek, Deliveroo, Rappi, Upwork y Topcoder.”

³³⁷ Formas de emprego não padronizais

³³⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Non-standard forms of employment. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>>. Texto original: “Non-standard employment features prominently on digital labour platforms.”

³³⁹ Ibid. Texto original: “The increase in non-standard forms of employment in the past few decades has been driven by a variety of forces, including demographic shifts, labour market regulations, macroeconomic fluctuations, and technological changes.”

regimes de trabalho de longa data, tendo apenas uma ferramenta digital como intermediária.³⁴⁰

As plataformas de trabalho digital são uma parte distinta da economia digital. Eles permitem que indivíduos ou clientes empresariais organizem uma carona, peça comida ou encontrem um freelancer para desenvolver um site ou traduzir um documento, entre muitas outras atividades e atribuições. Ao conectar empresas e clientes aos trabalhadores, eles estão transformando os processos trabalhistas, com grandes implicações para o futuro do trabalho.³⁴¹

Em seu relatório **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital**, publicado em agosto de 2020, a OIT declarou que o surgimento das plataformas digitais de trabalho é uma das transformações mais significativas do mundo do trabalho da última década.³⁴² O relatório indica que o trabalho de plataformas pode ocorrer de dois modos: i) pelo chamado *crowdwork*, quando há um convite a pessoas geograficamente dispersas; ou ii) pelos aplicativos que são baseados em localização e atribuem trabalho a pessoas que estão em uma área geográfica específica.³⁴³ “Embora as plataformas digitais de trabalho sejam um produto dos avanços tecnológicos, o trabalho nessas plataformas assemelha-se a modalidades de trabalho há muito existentes, com a diferença de ter uma ferramenta digital como intermediária.”³⁴⁴

O relatório **The role of digital labour platforms in transforming the world of work**, publicado pela OIT em fevereiro de 2021, classifica as plataformas digitais de trabalho em duas categorias: i) plataformas on-line baseadas na web; e ii) plataformas baseadas na localização. O estudo explica que na primeira categoria podem ser observadas tarefas como: serviço de tradução, serviços jurídicos, serviços financeiros, serviços de patentes, design e desenvolvimento de software em plataformas independente, análise de dados, edição de imagem, transcrição de vídeo, etc. - realizadas online ou remotamente pelos trabalhadores; na segunda categoria, pode-se encontrar tarefas como: serviços de táxi, de entrega a

³⁴⁰ Ibid.

³⁴¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Op cit. p.18. Texto original: “Digital labour platforms are a distinctive part of the digital economy. They allow individuals or business clients to arrange a ride, order food or find a freelancer to develop a website or translate a document, among many other activities and assignments. By connecting businesses and clients to workers, they are transforming labour processes, with major implications for the future of work.”

³⁴² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As plataformas digitais e o futuro do trabalho. 2020. p.XV. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS_752654/lang--pt/index.htm>.

³⁴³ Ibid.

³⁴⁴ Ibid. p.XV.

domicílio (encanador, electricista, etc.), trabalho doméstico e prestação de cuidados, etc. – realizadas pessoalmente em locais físico especificados pelos trabalhadores.³⁴⁵

O artigo **Is your gig any good?**³⁴⁶, publicado em 2019, aponta que a economia de plataforma é definida por “mercados criados por intermediários ou plataformas que facilitam e gerenciam as interações entre compradores e vendedores de serviços por meio de plataformas digitais e aplicativos de celular (doravante 'apps')”³⁴⁷. O estudo aponta que há diferenças entre o trabalho de plataforma e trabalho tradicional de entrega, por exemplo, visto que naquele verifica-se uma dependência das plataformas na classificação do contratante independente e processos de trabalho direcionados. A este respeito, observa que “As plataformas medem o desempenho do trabalhador usando métricas coletadas pelo aplicativo, incluindo avaliações do consumidor, aceitação, cancelamento e classificações de velocidade média de viagem.”³⁴⁸

O já mencionado relatório **Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment**, publicado pela Eurofound, aduz que as plataformas representam uma mudança na organização social produtiva, por elas mesmas serem um novo tipo de instituição económica, mas que impactam as condições, regulamentos e a divisão do trabalho, afetando as relações laborais.³⁴⁹ A Fundação – especificamente em sua pasta **Platform work: Skills use and skills development** –³⁵⁰ também informa que o trabalho em plataforma na Europa é diversificado e, assim, os impactos nas condições de trabalho dos trabalhadores de plataforma e no mercado de trabalho também são diversificados.³⁵¹

O mencionado relatório da OIT, **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital**, afirma que o trabalho nas plataformas digitais representa um regresso ao trabalho ocasional do passado nas economias industrializadas, pois

³⁴⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf>.

³⁴⁶ Seu trabalho é bom?

³⁴⁷ GOODS, Caleb et al. “Is your gig any good?” Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector. 2019. p.3. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0022185618817069>>. Original: “markets created by intermediaries or platforms who facilitate and manage interactions between buyers and sellers of services via digital platforms and mobile phone applications (hereafter ‘apps’)”

³⁴⁸ Ibid. p.4-5. Texto original: “Platforms measure worker performance using metrics collected by the app, including consumer ratings, acceptance, cancellation and average travel speed ratings.”

³⁴⁹ EUROFOUND. Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment. Op. cit.

³⁵⁰ Trabalho em plataforma: uso de competências e desenvolvimento de competências

³⁵¹ EUROFOUND. Platform work: Skills use and skills development. Op. cit. Texto original: “platform work in Europe is diverse, with the different types of platform work having a different impact on the working conditions of platform workers as well as on the labour market.”

entende que esse trabalho, nas economias em desenvolvimento, contribui para aumentar a mão-de-obra ocasional já existente.³⁵² O documento observa que “a maioria do trabalho realizado nas plataformas digitais não está sujeita à regulamentação laboral, pelo que os trabalhadores têm pouco controlo sobre quando terão trabalho ou sobre as suas condições de trabalho.”³⁵³

A Comissão Europeia aponta que a economia de plataforma é um fenómeno em crescimento, considerando que 11% da força de trabalho da UE afirma já ter prestado serviços por meio de uma plataforma. A Comissão declara que esse tipo de trabalho cria novas oportunidades para trabalhadores, clientes e empresas, como: empregos e rendas adicionais e flexibilidade. Porém, aponta que o trabalho de plataforma pode levar a novas formas de precariedade, em virtude da falta de transparência e previsibilidade nas condições de trabalho e pela insuficiente proteção social.³⁵⁴

O artigo **Protecting people working through platforms: Commission launches a first-stage consultation of the social partners**³⁵⁵, publicado em fevereiro de 2021 pela Comissão Europeia, aponta o crescente desenvolvimento do trabalho de plataformas na UE pode oferecer oportunidades para pessoas que possuem dificuldades para entrar no mercado de trabalho. Entretanto, expõe que alguns tipos de trabalho de plataforma estão associados a condições precárias de trabalho: como “falta de transparência e previsibilidade das disposições contratuais, desafios de saúde e segurança e acesso insuficiente à proteção social”,³⁵⁶ além disso, o documento menciona um desafio em dimensão internacional: a questão do gerenciamento algorítmico.³⁵⁷

Neste contexto, o relatório da OIT publicado em fevereiro de 2021 e intitulado de **The role of digital labour platforms in transforming the world of work** afirma que “As oportunidades proporcionadas pelas plataformas são acompanhadas por alguns desafios.”³⁵⁸

³⁵² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Op. cit.

³⁵³ Ibid. p.1.

³⁵⁴ COMISSÃO EUROPEIA. Questions and Answers: First stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/qanda_21_656>.

³⁵⁵ Proteger as pessoas que trabalham através de plataformas: a Comissão lança uma primeira fase de consulta dos parceiros sociais

³⁵⁶ EUROPEAN COMMISSION. Protecting people working through platforms: Commission launches a first-stage consultation of the social partners. 2021. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=9932&langId=en>>. Texto original: “lack of transparency and predictability of contractual arrangements, health and safety challenges, and insufficient access to social protection”

³⁵⁷ Ibid.

³⁵⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Op. cit. p.18. Texto original: “The opportunities provided by platforms are accompanied by some challenges.”

Dessa forma, observa desafios para os trabalhadores de plataformas, pronunciados, muitas das vezes, em acordos informais e atípicos, quais sejam: i) regularidade do trabalho e do rendimento; ii) condições de trabalho; iii) proteção social; iv) competências e habilidades; v) liberdade de associação; e vi) direito à negociação coletiva. Também, aponta desafios para as empresas tradicionais, como: i) concorrência desleal de plataformas; ii) necessidade de financiamento para adaptação contínua à transformação digital; e iii) disponibilidade inadequada de infraestrutura digital confiável.³⁵⁹

O Parlamento Europeu reconhece que o aumento das plataformas em linha consiste em uma das evoluções mais significativas dos últimos 20 anos. Ainda, alega que “Ao facilitar o comércio transfronteiriço dentro e fora da UE, as plataformas trouxeram benefícios substanciais para os consumidores e abriram novas oportunidades para as empresas e os comerciantes europeus.”, entretanto observa que “Novas oportunidades acarretam novos riscos”.³⁶⁰ A Eurofound – no artigo **Charting a positive path for platform workers**³⁶¹, publicado em fevereiro de 2021 – reconhece benefícios do trabalho de plataforma, o vê como ferramenta potencial para integração no mercado de trabalho,³⁶² e entende que “Tais possibilidades devem ser capitalizadas - mas não sem considerar os potenciais efeitos colaterais negativos.”³⁶³

No relatório **The role of digital labour platforms in transforming the world of work** a OIT assinala que as plataformas digitais de trabalho oferecem dois tipos de relação de trabalho: i) trabalhadores contratados diretamente por uma plataforma (os trabalhadores são categorizados como empregados com vínculo empregatício ao seu empregador); ou ii) o trabalho é mediado por uma plataforma (os trabalhadores são categorizados como autônomos).³⁶⁴ Sobre isso, observa que “Os que trabalham com vínculo empregatício tendem a ser responsáveis pelo funcionamento da plataforma e representam uma fração relativamente pequena da força de trabalho da plataforma.”³⁶⁵

³⁵⁹ Ibid.

³⁶⁰ PARLAMENTO EUROPEU. Por que razão a UE quer regular a economia das plataformas?. 2022. Disponível em: <<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/economy/20201008STO88810/por-que-razao-a-ue-quer-regular-a-economia-das-plataformas>>.

³⁶¹ Traçando um caminho positivo para os trabalhadores da plataforma

³⁶² MANDL, Irene. Charting a positive path for platform workers. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/blog/charting-a-positive-path-for-platform-workers>>.

³⁶³ Ibid. Texto original: “Such possibilities should be capitalised on – just not without considering potential negative side-effects.”

³⁶⁴ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Op. cit.

³⁶⁵ Ibid. p.19. Texto original: “Those working under an employment relationship tend to be responsible for the functioning of the platform and comprise a relatively small fraction of the platform workforce.”

O InfoStorie da OIT já mencionado **Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo** reitera que as plataformas digitais de emprego criam oportunidades para trabalhadores, empresas e sociedade em geral, e estimulam a inovação, entretanto, também representam uma ameaça ao trabalho docente e à concorrência leal.³⁶⁶ O documento aduz que as plataformas “organizam o trabalho de forma radicalmente diferente das empresas tradicionais”:³⁶⁷ conectando empresas e clientes com trabalhadores, transformando processos de trabalho com repercussões importantes para o futuro do trabalho. Vê-se que as plataformas disponibilizam novas formas de terceirização de diversas tarefas, serviços e atividades. Observa-se, também, desafios para os trabalhadores de plataforma: “os trabalhadores muitas vezes auferem baixos rendimentos e têm de lidar com a volatilidade dos rendimentos, o cancelamento injusto das contas dos trabalhadores, o acesso limitado à proteção social e laboral e as barreiras à ligação a múltiplas plataformas” .³⁶⁸

A OECD, no relatório **Policy Responses to New Forms of Work**³⁶⁹ - publicado em março de 2019 -, destaca que classificar os trabalhadores de plataforma como trabalhadores por conta própria – para fins legais, fiscais e de proteção social – pode acarretar a exclusão destes à direitos, benefício e proteções disponíveis aos demais – mesmo que a natureza de alguns de seus trabalhos não seja diferente das atividades tradicionais desempenhadas em uma relação de trabalho.³⁷⁰

Destaca-se que “As condições de trabalho nas plataformas digitais de trabalho são amplamente reguladas por termos de contratos de serviço.”³⁷¹ e os termos destes contratos são determinados unilateralmente pelas plataformas. Consequentemente, o trabalhador não escolhe a remuneração, a forma de atendimento ao cliente, etc... E, considerando que essa relação tende a ser caracterizada como outra e não de emprego, esses trabalhadores ficam desprotegidos e sem poder acessar direitos do local de trabalho que se aplicam aos

³⁶⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo. Op. cit.

³⁶⁷ Ibid. Texto original: “organizam o trabalho de forma radicalmente diferente das empresas tradicionais.”

³⁶⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo. Op. cit. Texto original: “los trabajadores perciben bajos ingresos y tienen que hacer frente a la volatilidad de los ingresos, la cancelación injusta de las cuentas de los trabajadores, al acceso limitado a la protección social y laboral y los obstáculos para conectarse con múltiples plataformas”

³⁶⁹ Respostas de políticas a novas formas de trabalho

³⁷⁰ OECD. Policy Responses to New Forms of Work. 2019. Disponível em: <<https://www.oecd.org/els/policy-responses-to-new-forms-of-work-0763f1b7-en.htm>>.

³⁷¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Op. cit. p.24. Texto original: “Working conditions on digital labour platforms are largely regulated by terms of service agreements.”

funcionários. Nesse diapasão, “Os trabalhadores da plataforma muitas vezes não conseguem se envolver em negociações coletivas.”³⁷²

A OIT – no artigo **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital** – frisa que “As condições de serviço são impostas unilateralmente e a única opção dos trabalhadores é aceitá-las ou procurar trabalho noutro lugar”³⁷³ E em quase todas estas condições, as cláusulas apontam que os trabalhadores são prestadores de serviços independentes ou trabalhadores por conta própria – classificação que restringe esses trabalhadores a muitos direitos previstos na legislação laboral. Ademais, também há condições que impõem restrições à autonomia dos trabalhadores, incompatíveis com o estatuto dos trabalhadores por conta própria.³⁷⁴

As plataformas definem os termos de serviço unilateralmente. Esses contratos raramente estão sujeitos às restrições impostas pela legislação de proteção trabalhista e podem contornar completamente os processos de diálogo social, pois determinam todas as condições de trabalho dos trabalhadores, incluindo remuneração, jornada de trabalho, acesso ao trabalho e resolução de conflitos.

De acordo com as Convenções e Resoluções da OIT, todos os trabalhadores têm direitos trabalhistas universais. Mas esses direitos podem ser garantidos para os trabalhadores das plataformas digitais?³⁷⁵

O documento da OIT acima mencionado também esclarece que o trabalho nas plataformas digitais nem sempre é certo, o que dificulta o planeamento do dia-a-dia desses trabalhadores. Ainda, observa que é um trabalho, muitas das vezes, mal remunerado. Além disso aponta que a comunicação entre os trabalhadores e os clientes ou as plataformas é escassa, por existir poucas oportunidades, o que pode resultar em um tratamento injusto e na desmoralização dos trabalhadores.³⁷⁶

O relatório da OIT intitulado de **Promoting employment and decent work in a changing landscape**, publicado em fevereiro de 2020, aduz que o trabalho em plataformas digitais, em muitos casos, oferece baixos salários, pouco ou nenhum benefício e geram

³⁷² Ibid. p.24. Texto original: “Platform workers are often unable to engage in collective bargaining.”

³⁷³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Op. cit. p.95.

³⁷⁴ Ibid.

³⁷⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo. Op. cit. Texto original: “Estos contratos rara vez están sujetos a las restricciones impuestas por la legislación de protección laboral y pueden eludir por completo los procesos de diálogo social, ya que determinan todas las condiciones laborales de los trabajadores, incluido el salario, las horas de trabajo, el acceso al trabajo y la resolución de conflictos. De acuerdo con los Convenios y Resoluciones de la OIT, todos los trabajadores tienen derechos laborales universales. Pero, ¿pueden garantizarse estos derechos para los trabajadores en las plataformas digitales?”

³⁷⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Op. cit.

insegurança de renda.³⁷⁷ Nesse sentido, estudo publicado, em fevereiro de 2020, pelo ETUI – **A global struggle: worker protest in the platform economy**³⁷⁸ - aponta que as principais inseguranças dos trabalhadores de plataforma decorrem do “«status de (falso) trabalhador independente»”³⁷⁹ e que “a falta de estatuto legal de empregado priva os trabalhadores de plataforma de direitos e proteções importantes, colocando-os em uma desvantagem adicional em relação às empresas que visam lucrar com seu trabalho.”³⁸⁰

O relatório **Benchmarking Working Europe 2021** reconhece a relação de desigualdade e trabalho de plataforma, apontando algumas questões: i) o trabalho de plataforma tende “a atrair segmentos do mercado de trabalho que já estão em posição de vulnerabilidade, sem poder de barganha substancial, e são efetivamente solicitados a entrar em acordos contratuais que muitas vezes são obscuros ou baseados em termos 'boilerplate';”³⁸¹ ³⁸²; e, assim, ii) essas condições injustas de trabalho acentuam as vulnerabilidades de muitos destes trabalhadores.

Piasna e Drahokoupil, no artigo **Flexibility unbound: understanding the heterogeneity of preferences among food delivery platform workers**³⁸³, expressam que a proteção dos trabalhadores e os arranjos de trabalho flexíveis podem ser entendidos como meios para aumentar a autonomia do trabalhador e o controle sobre as condições de trabalho – o que não determina, em regra, uma preferência contra o status de emprego destes trabalhadores.³⁸⁴ Isto posto, entendem que é necessário integrar, na responsabilidade e na função da própria plataforma, abordagens alternativas que visem melhorar as condições dos

³⁷⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Promoting employment and decent work in a changing landscape. Op. cit.

³⁷⁸ Uma luta global: protesto dos trabalhadores na economia da plataforma

³⁷⁹ JOYCE, Simon et. al. A global struggle: worker protest in the platform economy. ETUI, The European Trade Union Institute. 2020. p.1. Disponível em: <<https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/a-global-struggle-worker-protest-in-the-platform-economy>>. Texto original: “‘(bogus) self-employed worker’ status”

³⁸⁰ Ibid. p.2. Texto original: “the lack of legal employee status deprives platform workers of important rights and protections, placing them at a further disadvantage relative to the companies who aim to profit from their work.”

³⁸¹ O termo “boilerplate” refere-se à linguagem padronizada em um contrato que geralmente aparece no final do contrato (geralmente em uma seção intitulada “diversos” ou “termos gerais”). Embora as disposições padrão sejam cláusulas comuns em um contrato, elas devem sempre ser verificadas cuidadosamente e adaptadas às particularidades da situação, pois abordarão questões importantes que serão determinantes dos direitos das partes em relação ao contrato comercial. (LEXOLOGY. Boilerplate provisions in a contract. 2017. Disponível em: <<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=b6103c85-9717-446f-9b63-5509ef2ee66d>>.

³⁸² AKGÜÇ, Mehtap et al. Op. cit. p.71. Texto original: “to attract segments of the labour market that are already in a position of vulnerability, lacking any substantial bargaining power, and are effectively asked to enter contractual arrangements that are often obscure or premised on ‘boilerplate’ terms.”

³⁸³ Flexibilidade ilimitada: entendendo a heterogeneidade de preferências entre os trabalhadores da plataforma de entrega de alimentos

³⁸⁴ PIASNA, Agnieszka; DRAHOKOUPIL, Jan. Flexibility unbound: understanding the heterogeneity of preferences among food delivery platform workers. 2021. Disponível em: <<https://academic.oup.com/ser/article-abstract/19/4/1397/6314581?redirectedFrom=fulltext>>.

trabalhadores de plataforma – como através do papel legal de empregador, sem a inserção de uma camada adicional de intermediário.³⁸⁵

O artigo **Uberização e precarização do trabalho: suas consequências na pandemia**, publicado pelo IP.rec³⁸⁶ em julho de 2020, ressalta que as plataformas de trabalho possuem um discurso economicamente sustentável – considerando que qualquer pessoa pode se cadastrar facilmente e, assim, encontrar uma fonte extra de renda -, entretanto “muitas empresas prosperam devido à redução de custos derivado da desregulamentação geral do mercado de trabalhadores autônomos e informais.”³⁸⁷ O estudo aponta a grande exploração da mão de obra neste mercado, visto que os trabalhadores estão desprovidos de direitos e garantias, em virtude de haver pouca ou nenhuma legislação específica ou responsabilidade com as pessoas cadastradas.³⁸⁸

O estudo **Is your gig any good?** entende que “a autonomia do trabalhador pode ter influência significativa na satisfação dele com o trabalho em si”³⁸⁹. Além disso, aponta que um emprego casual pode oferecer oportunidades económicas por ser remunerado, entretanto pode gerar altos níveis de incerteza de renda, o que gera insegurança económica e estresse.³⁹⁰ Nesse sentido, entende-se que trabalhadores nesses empregos os “aceitam” em razão da temporalidade destes e da falta de melhores oportunidades.³⁹¹ O referido estudo critica a chamada flexibilidade, apontando como positivo a capacidade de escolha do horário e local de trabalho, entretanto, indica que esse cenário é restringido pelas realidades económicas: os horários são limitados pelas preferências gastronômicas da sociedade – trabalha-se quando quer, mas não a que horas quer. Nesta conjuntura, o trabalho de plataforma limita as outras esferas da vida, fazendo com que os trabalhadores tenham que ajustar suas vidas privadas para se adequarem ao trabalho de plataforma.³⁹²

O relatório **The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?**,³⁹³ publicado em novembro de 2018 pela OECD, aponta que algumas plataformas

³⁸⁵ Ibid.

³⁸⁶ Instituto de Pesquisa em Direito e Tecnologia do Recife

³⁸⁷ LAGES, Isadora. Op. cit.

³⁸⁸ Ibid.

³⁸⁹ GOODS, Caleb et al. Op. cit. p.7. Texto original: “A worker’s autonomy over their job may have significant implications for their enjoyment of aspects of their job.”

³⁹⁰ Ibid.

³⁹¹ GALVA’N JLA’, 2012 apud GOODS, Caleb et al. Op. cit.

³⁹² GOODS, Caleb et al. Op. cit.

³⁹³ O Futuro da Proteção Social: O que funciona para trabalhadores não padronizados?

ultrapassam o papel de “facilitador” de serviços, pois determinam preços, horários de trabalho ou detalhes da prestação de serviços,³⁹⁴ “minando a flexibilidade e autonomia associadas ao trabalho autônomo genuíno.”³⁹⁵ Sendo assim, os trabalhadores de plataforma acabam desfrutando de poucas vantagens do trabalho autônomo e sofrendo com suas desvantagens, como: risco de flutuações de demanda, tempo de espera ou falta de pagamento e baixa proteção social.³⁹⁶

Conforme o artigo **Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo**, os algoritmos utilizados pelas plataformas de trabalho digital configuram os processos de trabalho e seus desempenhos, limitando a autonomia dos trabalhadores. Assim sendo, “Para ter uma vida digna nessas condições, os trabalhadores acabam trabalhando longas horas, o que impacta no equilíbrio entre vida profissional e pessoal e pode causar estresse”³⁹⁷. Neste diapasão, o mencionado relatório **Benchmarking Working Europe 2021** aduz que “as plataformas online inseriram com sucesso um tom aspiracional na sua comunicação com os potenciais trabalhadores, centrado numa extrema flexibilidade de tempo de trabalho, que associam à liberdade e ao espírito empreendedor”.³⁹⁸

Quanto mais dependentes os trabalhadores são de seus ganhos nas plataformas, mais constrangidos eles são e menos liberdade eles têm na escolha de clientes, tarefas ou horários para trabalhar. Isso resulta no comprometimento de mais horas para trabalhar em uma plataforma, que se assemelha a um trabalho em tempo integral e deixa um escopo limitado para exercitar a flexibilidade de horário.³⁹⁹

Dessa forma, entende-se que a flexibilidade é positiva quando não é obrigatória, quando não é imposta por qualquer fator, inclusive pela vulnerabilidade econômica. Isso quer dizer que os horários incertos de trabalho são proveitosos para aqueles trabalhadores que não são obrigados, em virtude da dependência econômica exclusiva com o trabalho de

³⁹⁴ OECD. The Future of Social Protection. 2018. Disponível em: <<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264306943-3-en/index.html?itemId=/content/component/9789264306943-3-en>>.

³⁹⁵ Ibid. Texto original: “undermining the flexibility and autonomy associated with genuine self-employment.”

³⁹⁶ Ibid.

³⁹⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo. Op. cit. Texto original: “Para poder ganarse la vida decentemente en estas condiciones, los trabajadores terminan trabajando largas jornadas, lo cual tiene un impacto sobre el equilibrio entre la vida personal y profesional y puede causar estrés.”

³⁹⁸ AKGÜÇ, Mehtap et al. Op. cit. p.71. Texto original: “However, online platforms have successfully inserted an aspirational tone into their communication with prospective workers, focused on an extreme working time flexibility, which they associate with freedom and entrepreneurial spirit”

³⁹⁹ AKGÜÇ, Mehtap et al. Op. cit. p.71. Texto original: “The more dependent workers are on their earnings from platforms, the more constrained they are and the less freedom they have in choosing clients, tasks, or times to work. This results in committing longer hours to work on a platform, which resembles a full-time job and leaves a limited scope for exercising schedule flexibility.”

plataforma. Os que se sentem obrigados não se encontram na condição de poder recusar tarefas ou trabalhar quando melhor for para estes.

Consoante pesquisa publicada em 2017 - **The digital economy and its implications for labour** –,⁴⁰⁰ a maioria dos trabalhadores de plataforma da Europa utilizam as plataformas como forma de aumentar a renda regular, entretanto, há, mesmo em que minoria, aqueles que tem os rendimentos obtidos pelas plataformas como principal fonte de receita.⁴⁰¹

Nesta esteira, “Apesar de realizarem um trabalho valioso para muitas empresas extremamente bem-sucedidas, os rendimentos do trabalho nas plataformas digitais são frequentemente inferiores ao salário mínimo.”⁴⁰² Assim, nos trabalhadores com rendimentos imprevisíveis, sem proteção laboral típica de uma relação de emprego – possuindo ou não dependência económica do trabalho de plataforma (visualizada, principalmente, naqueles que tem esse trabalho como principal fonte de renda) - verificamos uma situação de extrema vulnerabilidade.

Assim sendo, o guia **Working on digital labour platforms: A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platform-based work**, publicado pelo ETUI em fevereiro de 2021, afirma que “O trabalho em plataforma aumenta a insegurança de renda e, como os trabalhadores em plataforma são considerados trabalhadores autônomos, há falta de proteção social.”⁴⁰³

À vista disso, sendo correntemente tratados como autônomos e desabrigados das proteções legislativas trabalhistas básicas relativas a pagamentos, saúde, segurança social e negociação coletiva, os trabalhadores de plataformas digitais são os responsáveis por garantir seu próprio bem-estar financeiro, físico e emocional.⁴⁰⁴ Logo, “o trabalho autônomo pode aumentar o risco de autoexploração”⁴⁰⁵. Ainda, a Eurofound observa que os trabalhadores de plataforma correm risco de isolamento social e profissional, visto que o trabalho não é

⁴⁰⁰ A economia digital e suas implicações para o trabalho

⁴⁰¹ DRAHOKOUPIL, Jan; JEPSEN, Maria. The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy. 2017. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1024258917701380>>.

⁴⁰² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Op. cit. p.XIX.

⁴⁰³ JOHNSTON, Hannah et. al. Op. cit. p.53. Texto original: “Platform work increases income insecurity and, because platform workers are mainly considered as self-employed, there is a lack of social protection.”

⁴⁰⁴ Ibid.

⁴⁰⁵ Ibid.

vinculado a um local específico e ocorre em relações não contínuas e até sem interação face a face.⁴⁰⁶ Fato que pode reforçar a vulnerabilidade desses trabalhadores.

Destaca-se, ainda, a relação do trabalho de plataformas e as competências dos trabalhadores.

O relatório **The role of digital labour platforms in transforming the world of work**, publicado pela OIT em fevereiro de 2021 entende que “As plataformas estão redefinindo a relação entre educação formal e acesso ao trabalho”,⁴⁰⁷ visto que os perfis dos trabalhadores, suas classificações e reputação são vitais para o acesso ao trabalho – entretanto, aponta que a relevância de competências e qualificações varia nas plataformas digitais de trabalho.⁴⁰⁸

De acordo com o Eurofound – especificamente sua pasta **Platform work: Skills use and skills development** – os trabalhos de plataformas relacionados a pequenas tarefas que exigem um baixo nível de competências ou habilidades gerais são reconhecidos como oportunidade de fornecer acesso ao mercado de trabalho, por isso alcança grupos populacionais em desvantagem social – que procuram renda adicional ou adquirir ou melhorar experiências profissionais. Entretanto, há uma dicotomia. O trabalho de plataforma exige competências digitais básicas, como fazer upload de documentos e mídia, pesquisar e licitar tarefas: o que pode dificultar a inserção dos trabalhadores sem qualquer competência digital. E, trabalhadores altamente qualificados realizam tarefas de baixa qualificação, correndo o risco de desqualificação.⁴⁰⁹ A fundação acredita que “isso pode ser particularmente problemático se os trabalhadores ficarem presos ao trabalho de plataforma enquanto prefeririam um emprego com condições de trabalho mais favoráveis na economia tradicional, mas não podem fazer a transição.”⁴¹⁰

Pesquisa da OIT – apresentada no relatório **The role of digital labour platforms in transforming the world of work** – indicam que: i) a maioria dos trabalhadores de plataformas digitais de trabalho são do sexo masculino e altamente qualificados; ii) 40% dos trabalhadores

⁴⁰⁶ EUROFOUND. Platform work: Social environment. 2018. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/data/platform-economy/dossiers/social-environment>>.

⁴⁰⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Op. cit. p.23. Texto original: “Platforms are redefining the relationship between formal education and access to work”

⁴⁰⁸ Ibid.

⁴⁰⁹ EUROFOUND. Platform work: Skills use and skills development. Op. cit.

⁴¹⁰ Ibid. Texto original: “this can be particularly problematic if the workers get locked in in platform work while they would prefer a job with more favourable working conditions in the traditional economy, but cannot transition.”

de plataformas baseadas na web online são do sexo feminino; e, elas também representam, iii) apenas 10% dos trabalhadores em plataformas baseadas em localização.⁴¹¹

Com todas essas dificuldades apontadas, necessário entender o que motiva os trabalhadores a trabalhar em plataformas digitais de trabalho. Em pesquisa - publicada no relatório **The role of digital labour platforms in transforming the world of work** – a OIT aponta como motivação para tal os seguintes pontos: i) necessidade de complementar renda; ii) preferência ou necessidade de trabalhar em casa ou a flexibilidade no trabalho; iii) melhorar as competências e oportunidades de carreira; iv) a falta de oportunidades alternativas de emprego; v) melhor remuneração em comparação a outros empregos disponíveis. Importante mencionar que os pontos i e ii são os dois principais fatores de motivação para os trabalhadores de plataforma em plataformas on-line baseadas na web; o ponto i é o fator mais importante nas plataformas de microtarefa; o ponto ii é o principal motivador em plataformas autônomas; o ponto iii é o principal fator de motivação nas plataformas de programação; e os pontos ii, iv e v são os principais fatores de motivação nas plataformas baseadas em localização. Observa-se, também, que o ponto i é significativo para as mulheres em países em desenvolvimento e desenvolvidos. Além disso, destaca-se que, de acordo com a pesquisa em questão, o trabalho em plataformas digitais de trabalho é a principal fonte de renda para muitos trabalhadores: i) para a grande maioria dos trabalhadores de plataformas baseadas na localização; e ii) para cerca de 1/3 dos trabalhadores em plataformas on-line baseadas na web (maior percentagem em países desenvolvidos e para mulheres).⁴¹²

Devido a toda essa conjuntura, conforme o artigo **A global struggle: worker protest in the platform economy**, os protestos dos trabalhadores de plataforma estão aumentando, principalmente na Europa Ocidental. O estudo aponta que a remuneração é o motivo mais comum para os protestos, em termos globais, mas outros motivos como condições de trabalho, situação legal de emprego ou problemas regulatórios variam significativamente por região. Além disso, a situação do emprego, as condições de trabalho, a regulamentação ou a representação sindical são mais importantes para os protestos do que a remuneração. A pesquisa aponta que apenas 40% dos protestos trabalhistas de plataforma globais são organizados por sindicatos estabelecidos e tradicionais; por contraste, na Europa

⁴¹¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Op. cit.

⁴¹² Ibid.

continental eles têm sido o ato mais importante nesses protestos, respondendo por cerca de 50% deles.⁴¹³ Destaca-se que “Uma minoria significativa de protestos de trabalhadores de plataforma é organizada por redes inteiramente informais, grupos online ou outras novas formas de organização”⁴¹⁴.

O relatório da OECD já citado **The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?** mostra a possibilidade da globalização e da digitalização exacerbarem as lacunas da cobertura da proteção social, visto que as novas tecnologias facilitam e tornam mais barato oferecer e encontrar trabalho online e, ainda, observando que as plataformas de trabalho online têm apresentado alto crescimento nos últimos anos.⁴¹⁵ O documento declara que “as novas tecnologias e as novas formas de trabalho que elas criam trazem a proteção social incompleta dos trabalhadores atípicos”.⁴¹⁶

A InfoStories **La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo?**⁴¹⁷, publicado pela OIT em julho de 2021, afirma que “a adesão sindical é menor para pessoas com alguma forma de emprego atípico ou emprego precário, como trabalhadores temporários e autônomos ou trabalhadores na economia informal e plataformas digitais.”⁴¹⁸ O estudo indica que a adesão sindical mundial tem diminuído e aponta quatro possíveis cenários dos sindicatos para o futuro, quais sejam: i) marginalização: a contínua queda de adesões e o envelhecimento dos sindicatos pode levar à marginalização gradual dos sindicatos no mundo; ii) dualização: sindicatos prestam serviços aos trabalhadores mais próximos a eles e a setores em que são fortes, às custas de trabalhadores precários ou setores sub-representados; iii) substituição: sindicatos enfrentam concorrência com outras organizações; e iv) revitalização: sindicatos buscam coalizões inovadoras para que seja possível organizar e defender todos os trabalhadores, fortalecendo um diálogo social inclusivo e eficaz.⁴¹⁹

⁴¹³ JOYCE, Simon et. al. Op. cit.

⁴¹⁴ Ibid. p.5. Texto original: “A significant minority of platform worker protests are organised by entirely informal networks, online groups, or other new forms of organisation”

⁴¹⁵ OECD. The Future of Social Protection. Op. cit.

⁴¹⁶ Ibid. Texto original: “new technologies and the new forms of work they create bring the incomplete social protection of non-standard workers to the forefront.”

⁴¹⁷ A transição dos sindicatos: que papel desempenharão no futuro do trabalho?

⁴¹⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo?. 2021. Disponível em: <<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#where>>. Texto original: “la afiliación sindical es inferior en el caso de las personas con alguna forma de empleo atípico o un empleo precario, como los trabajadores temporales y por cuenta propia o los trabajadores de la economía informal y de las plataformas digitales.”

⁴¹⁹ Ibid.

Em seguimento, a OIT enumerou alguns pontos necessários para caminhar rumo à revitalização dos sindicatos: i) organizar e prestar serviços a novos membros (p.ex., trabalhadores jovens da economia informal ou da economia da plataforma digital); ii) falar e agir com uma só voz, atuando coletivamente em todos os setores e níveis; iii) garantir a governança interna adequada; e iv) fortalecer um diálogo social eficaz e inclusivo sobre as questões atuais e futuras. A pesquisa indica que os quatro cenários são possíveis em diferentes combinações: i) dualidade como forma de resistir à marginalização; ii) substituição como fonte de inspiração para a revitalização; e iii) revitalização como abertura para a dualização.⁴²⁰

Além disso, a OIT entende que o fortalecimento de diálogo social eficaz e inclusivo é de suma importância “para melhorar o trabalho decente, mas também em questões mais amplas de desenvolvimento socioeconómico e sustentável que afetam os trabalhadores em todo o mundo.”⁴²¹ A pesquisa também menciona dificuldades dos sindicatos na organização e prestação de serviços aos trabalhadores de plataformas digitais, entretanto aponta estes estão se organizando por meio de sindicatos já existentes ou por novas organizações.⁴²²

Nesse sentido, a OIT – no artigo **As plataformas digitais e o futuro do trabalho** – constata que o grau de dependência do trabalho nas plataformas digitais é inversamente proporcional à cobertura da proteção social – os trabalhadores que tem o trabalho na plataforma como a, ou uma das, principais fontes de renda estão mais propensos a estar desprotegidos.⁴²³

Além do mais, com o surgimento da crise de saúde, observou-se que “a fraca cobertura da proteção social colocou em risco a vida dos trabalhadores da plataforma durante a pandemia da COVID-19.”⁴²⁴

Em 2020, em virtude de grande parte das medidas de contenção da COVID-19, observou-se que o trabalho de plataforma ganhou ritmo e começou a se popularizar.⁴²⁵ O

⁴²⁰ Ibid.

⁴²¹ Ibid. Texto original: “para mejorar el trabajo decente, pero también en cuestiones socioeconómicas y de desarrollo sostenible más generales que afectan a los trabajadores de todo el mundo.”

⁴²² Ibid.

⁴²³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Op. cit.

⁴²⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo. Op. cit. Texto original: “una cobertura de protección social débil ha puesto en peligro la vida de los trabajadores de las plataformas durante la pandemia de COVID-19”

⁴²⁵ MANDL, Irene. Charting a positive path for platform workers. Op. cit.

artigo **Charting a positive path for platform workers** menciona que na sociedade afetada pela pandemia – socialmente distanciada – alguns serviços prestados pelas plataformas protegeram e ampararam muitos. Assim, a demanda desses serviços reforçou o domínio do mercado por poucos fornecedores. “No entanto, seus trabalhadores muitas vezes estão efetivamente escravizados.”⁴²⁶ Dessa forma, aduz que “o trabalho de plataforma não precisa ser o último recurso. É fundamentalmente um novo meio de compatibilizar a oferta e a procura de trabalho remunerado e pode ser um motor para a inovação e o crescimento do emprego.”⁴²⁷

A Comissão Europeia, no comunicado de imprensa de 24 de fevereiro de 2021, explanou sobre a necessidade de proteger os trabalhadores de plataforma. Segundo a Comissão, a crise de saúde acelerou a transformação digital e impulsionou a expansão de novos modelos empresariais a partir de plataformas – transformações que desempenharam papel importante na garantia de acesso a serviços em períodos de confinamento. Entretanto, observa que a situação de vulnerabilidade dos trabalhadores da economia de plataformas foi evidenciada, tanto relativa à exposição a riscos para saúde e segurança, quanto ao acesso limitado à proteção e benefícios sociais.⁴²⁸ Nesse sentido, o artigo **What have platforms done to protect workers during the coronavirus (COVID 19) crisis?**,⁴²⁹ publicado pela OECD em setembro de 2020, mostrou que a pandemia da COVID-19 apresentou riscos para os trabalhadores de plataforma, principalmente relacionados à exposição ao vírus e à perda de renda.

O arquivo **Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis**⁴³⁰, da Eurofound, publicado em junho de 2020, expôs que a heterogeneidade dos tipos de plataformas de trabalho encontrados na Europa e seus diversos efeitos para os trabalhadores e o mercado de trabalho foram evidenciados durante a crise da COVID-19: durante a crise, a demanda dos serviços de entrega pelas plataformas aumentou, o que fez com que os estabelecimentos aumentassem as ofertas de entrega – gerando maior carga de trabalho para os trabalhadores. O documento aponta que, embora esse contexto possa ter resultado em

⁴²⁶ Ibid. Texto original: “Yet their workers are often effectively in thrall”

⁴²⁷ Ibid. Texto original: “platform work need not be the job of last resort. It is fundamentally a new means of matching supply and demand for paid labour, and it could be an engine for innovation and employment growth”

⁴²⁸ COMISSÃO EUROPEIA. Proteger as pessoas que trabalham nas plataformas: Comissão lança primeira fase de consulta dos parceiros sociais. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_21_686>.

⁴²⁹ O que fizeram as plataformas para proteger os trabalhadores durante a crise do coronavírus (COVID 19)?

⁴³⁰ Economia da plataforma: Desenvolvimentos na crise COVID-19

melhores oportunidades para esses trabalhadores – como acesso ao trabalho e o consequente aumento da renda -, também resultou em desafios – como jornadas de trabalho longas e antissociais.⁴³¹ Além disso, a fundação menciona que “Algumas pesquisas ad hoc entre os trabalhadores da plataforma chegaram ao resultado de que a maioria dos trabalhadores da plataforma experimentou uma perda substancial de receita de seu trabalho na plataforma desde o surto da COVID-19.”⁴³²

O Parlamento Europeu, conforme artigo **Ten opportunities for Europe post-coronavirus**,⁴³³ relatou que pandemia impactou o trabalho no ambiente digital: “os trabalhadores da plataforma, com direito apenas a proteção limitada, foram severamente atingidos pela crise.”⁴³⁴ A Eurofound expôs, em seu artigo **Charting a positive path for platform workers**, que “COVID-19 tem sido um grande desestabilizador no mercado de trabalho e, em muitos aspectos, acentuou os pontos positivos e negativos da economia de plataforma.”⁴³⁵ O WEF, no artigo **Gig workers among the hardest hit by coronavirus pandemic**,⁴³⁶ declara que “Trabalhadores de gig estão entre os mais atingidos economicamente pela pandemia do coronavírus”⁴³⁷.

A OIT, no artigo **The role of digital labour platforms in transforming the world of work**, mostrou que “A pandemia COVID 19 expôs muitos dos riscos que os trabalhadores enfrentam nas plataformas digitais de trabalho.”⁴³⁸ A pesquisa publicada pelo mencionado artigo expõe que “A maioria dos trabalhadores em plataformas digitais de trabalho não tem cobertura de previdência social.”⁴³⁹ e, essa situação, “criou desafios significativos para todos os trabalhadores da plataforma durante a pandemia COVID 19, especialmente aqueles em plataformas baseadas em localização.”⁴⁴⁰ Além disso, a pesquisa demonstrou que “Alguns trabalhadores em plataformas baseadas em localização relataram trabalhar durante a crise

⁴³¹ EUROFOUND. Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis. 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>>.

⁴³² Ibid. Texto original: “A few adhoc surveys among platform workers come to the result that the majority of platform workers experience a substantial loss of income from their platform work since the outbreak of COVID-19.”

⁴³³ Dez oportunidades para a Europa pós-coronavírus

⁴³⁴ BASSOT, Étienne. Op. cit. p.12. Texto original: “platform workers, entitled to limited protection only, have been hit severely by the crisis.”

⁴³⁵ MANDL, Irene. Charting a positive path for platform workers. Op. cit. Texto original: “COVID-19 has been a major disruptor on the labour market and in many respects has accentuated the positives as well as the negatives of the platform economy”

⁴³⁶ Trabalhadores de gig entre os mais atingidos pela pandemia coronavírus

⁴³⁷ MOULDS, Josephine. Gig workers among the hardest hit by coronavirus pandemic. 2020. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2020/04/gig-workers-hardest-hit-coronavirus-pandemic/>>. Original: “Gig workers are among the hardest hit economically by the coronavirus pandemic”

⁴³⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Op. cit. p.25- Texto original: “The COVID-19 pandemic has exposed many of the risks confronting workers on digital labour platforms.”

⁴³⁹ Ibid. p.24. Texto original: “The majority of workers on digital labour platforms do not have social security coverage.”

⁴⁴⁰ Ibid. p.24. Texto original: “has created significant challenges for all platform workers during the COVID-19 pandemic, especially those on location-based platforms.”

por necessidade económica, apesar de sentirem ansiedade em contrair COVID 19 durante o trabalho.”⁴⁴¹ Portanto, infelizmente, “A falta de opções de subsídio por doença, o acesso limitado a subsídios de desemprego ou esquemas de apoio ao rendimento e um mercado de trabalho apertado obrigaram muitos a continuar à custa da sua segurança e saúde.”⁴⁴²

Nesta esteira, durante a pandemia os trabalhadores de plataforma, principalmente os de entregas, precisaram de proteção física para se protegerem do vírus, entretanto muitos não possuíam, ou até ainda não possuem, acesso a equipamentos de proteção necessários e não conseguiam cumprir o distanciamento social necessário. Assim sendo, **Kim Van Sparrentak, Leila Chaibi e Petra De Sutter** manifestaram preocupação para com estes trabalhadores, devido ao risco apresentado à saúde destes⁴⁴³ e declararam que “A crise da COVID-19 destacou como os trabalhadores da plataforma estão sistematicamente subempregados, mal pagos, mal protegidos e carecem de proteção social básica, como licença médica remunerada.”⁴⁴⁴ Ainda, indicaram que durante a pandemia, muitos trabalhadores de plataforma ficaram sem rendimentos e, ainda, inelegíveis a medidas de apoio ao rendimento – em virtude da falta da relação de emprego ou do não preenchimento das condições exigidas para trabalhadores autônomos.⁴⁴⁵

Isto posto, é possível afirmar que “As consequências da pandemia COVID 19 estão expondo os riscos e desigualdades para os trabalhadores, especialmente para aqueles que trabalham em plataformas baseadas em localização.”⁴⁴⁶

Os riscos apresentados pela crise atual são agravados pelos níveis geralmente mais baixos de acesso entre os trabalhadores da plataforma a benefícios de desemprego, seguro saúde e licenças por doença, em comparação com os indivíduos com emprego padrão (permanente, em tempo integral, dependente). Embora as definições e testes dos países para status de emprego variem, muitos trabalhadores de plataforma são considerados autônomos, o que significa que eles geralmente não se beneficiam dos mesmos direitos e proteções que os funcionários padrão. Ao

⁴⁴¹ Ibid. p.25. Texto original: “Some workers on location-based platforms reported working throughout the crisis due to economic necessity, despite feeling anxiety about contracting COVID 19 while at work”

⁴⁴² MANDL, Irene. Charting a positive path for platform workers. Op. cit. Texto original: “Lack of sick pay options, limited access to unemployment benefits or income support schemes, and a tightening labour market have obliged many to keep going at the expense of their own safety and health”.

⁴⁴³ EUROPEAN PARLIAMENT. Written answer : Platform work in the context of the Covid-19 crisis. 2020. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/RegistreWeb/search/simpleSearchHome.htm?language=DE?searchLanguages=EN&relations=REPONSEA%23%23P-002114%2F2020&sortAndOrder=DATE_DOCU_DESC>.

⁴⁴⁴ Ibid. Original: “The Covid-19 crisis has highlighted how platform workers are systematically underemployed, underpaid, underprotected, and lack basic social protection such as paid sick leave.”

⁴⁴⁵ Ibid.

⁴⁴⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Op. cit. p.19. Texto original: “The consequences of the COVID-19 pandemic are exposing the risks and inequalities for workers, particularly for those engaged on location-based platforms”

mesmo tempo, muitos trabalhadores de plataforma compartilham características com funcionários padrão, bem como algumas de suas vulnerabilidades à perda de renda.⁴⁴⁷

O Instituto McKinsey, em seu artigo **The future of work after COVID-19**, declarou que, durante a pandemia, o trabalho independente⁴⁴⁸ serviu como uma rede de segurança para os recém-desempregados, principalmente em razão da flexibilidade. Entretanto, afirma que o trabalho independente – particularmente os trabalhos de plataforma - não fornecem uma direção clara de carreiras a seguir para que os trabalhadores consigam aumentar suas competências e rendas.⁴⁴⁹ Além do mais, “efeitos colaterais desfavoráveis, como potencialmente ficar preso em um emprego com piores condições de trabalho, proteção social e oportunidades de carreira, não devem ser negligenciados”.⁴⁵⁰

Se nos abstrairmos da aura de modernidade e sofisticação emprestada pela utilização de meios tecnológicos e nos concentrarmos nas características essenciais da relação subjacente entre as partes, facilmente constataremos que estamos perante a “clássica” relação de trabalho subordinado, com a exploração da parte mais fraca – o trabalhador – a assumir expressão máxima. Ou seja, não será necessário inventar nada, mas simplesmente integrar estas relações laborais no quadro laboral vigente, obrigando as grandes empresas que detêm as plataformas a cumprir as leis do país em que atuam e obtêm lucros milionários.⁴⁵¹

O artigo **A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social** - publicado pela Revista Direitos, Trabalho e Política Social, em fevereiro de 2020 – expõe que “As relações de trabalho que ocorrem à revelia do Estado são propensas a apresentar desvios que comprometem o ideal de justiça fundamental para o desenvolvimento de uma sociedade livre.”⁴⁵² Ainda, o documento explica que a regularidade

⁴⁴⁷ OECD. What have platforms done to protect workers during the coronavirus (COVID 19) crisis?. 2020. Disponível em: <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-have-platforms-done-to-protect-workers-during-the-coronavirus-covid-19-crisis-9d1c7aa2/>>. Texto original: “The risks posed by the current crisis are compounded by the generally lower levels of access among platform workers to unemployment benefits, health insurance and sick leave, compared with individuals in standard (permanent, full-time, dependent) employment. While countries’ definitions and tests for employment status vary, many platform workers are considered self-employed, which means that they do not usually benefit from the same rights and protections as standard employees. At the same time, many platform workers do share characteristics with standard employees as well as some of their vulnerabilities to income loss”

⁴⁴⁸ O instituto define como trabalhadores independentes a ampla gama de contratados independentes, agência de contratação temporária trabalhadores, autônomos, freelancers e pessoas que trabalham por meio de plataformas digitais na chamada economia gig.

⁴⁴⁹ LUND, Susan et al. Op. cit.

⁴⁵⁰ EUROFOUND. Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios- 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2020/back-to-the-future-policy-pointers-from-platform-work-scenarios>>.

Texto original: “unfavourable side effects, like potentially getting stuck in a job with worse working conditions, social protection and career opportunities, must not be neglected”

⁴⁵¹ CGTP-IN. O futuro do trabalho tem de ser de progresso e justiça social. 2021. Disponível em: <<http://www.cgtp.pt/cgtp-in/areas-de-accao/accao-reivindicativa/16100-o-futuro-do-trabalho-tem-de-ser-de-progresso-e-justica-social>>.

⁴⁵² BIANCHI, Sabrina Ripoli et al. A UBERIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA QUESTÃO SOCIAL. p.149 Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755>>.

das relações de trabalho representa um custo às empresas, como também a lisura com que estas administram seus deveres e a dignidade com que tratam seus trabalhadores.⁴⁵³

Conforme o artigo **Platform work: Employment status, employment rights and social protection**⁴⁵⁴, publicado pelo Eurofound em setembro de 2018, a ausência de regulamentações claras acerca do status de emprego dos trabalhadores da plataforma faz com que a situação laboral destes seja determinada pelos termos e condições da plataforma – sendo, em sua maioria, considerados como autônomos.⁴⁵⁵ “O esclarecimento da situação de emprego dos trabalhadores da plataforma é relevante, pois influencia os direitos trabalhistas dos trabalhadores, incluindo a proteção social.”⁴⁵⁶

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses declarou, no artigo **O futuro do trabalho tem de ser de progresso e justiça social**, publicado em maio de 2021, que todas as formas do trabalho nas plataformas digitais são caracterizadas por extrema desregulação e consequente precariedade e instabilidade, visto a completa desproteção laboral e social dos trabalhadores. A unidade acredita que na maioria destas situações os trabalhadores não são assim reconhecidos, mas sim como empreendedores ou prestadores de serviços⁴⁵⁷— “precisamente a fim de afastar a existência ou reconhecimento de qualquer relação laboral juridicamente relevante entre a empresa que gere a plataforma e o trabalhador que presta o serviço com a sua intermediação.”⁴⁵⁸ Nesse diapasão, a confederação afirma que é arriscado considerar que estamos diante de uma nova forma de trabalho ou um novo tipo de relação laboral, entende que o trabalho de plataforma ressuscita práticas de exploração laboral do século XIX.⁴⁵⁹

A regulação das plataformas digitais de trabalho é um desafio complexo, pois afeta tanto o direito do trabalho quanto outras áreas jurídicas relevantes para a garantia do trabalho decente. Esses desafios incluem a aplicação de direitos trabalhistas universais duramente conquistados, como proteção social e negociação coletiva aos trabalhadores da plataforma, além de garantir concorrência justa, uso justo de dados, melhoria da proteção de

⁴⁵³ Ibid.

⁴⁵⁴ Trabalho da plataforma: Estatuto laboral, direitos laborais e proteção social

⁴⁵⁵ EUROFOUND. Platform work: Employment status, employment rights and social protection. 2018. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/data/platform-economy/dossiers/employment-status>>.

⁴⁵⁶ Ibid. Texto original: “The clarification of the employment status of platform workers is relevant as it influences the workers’ employment rights, including social protection.”

⁴⁵⁷ CGTP-IN. Op. cit.

⁴⁵⁸ Ibid.

⁴⁵⁹ Ibid.

dados e responsabilidade de algoritmos e reforma dos sistemas tributários.⁴⁶⁰

O artigo **Charting a positive path for platform workers**, publicado pela Eurofound em fevereiro de 2021, aponta que a experiência europeia com o trabalho em plataformas nos últimos 10 a 15 anos demonstra que este tipo de trabalho não é uma distopia nem uma panaceia do mercado de trabalho, mas sim um mecanismo de trabalho em constante evolução – sendo no mínimo uma forma alternativa de emprego para aqueles que foram e serão afetados pela crise económica e empregatícia causa pela COVID-19.⁴⁶¹ Dessa forma, Nicolas Schmit, comissário do Emprego e Direitos Sociais, declarou que é necessário tirar proveito da transição digital, considerando a criação de emprego de plataformas digitais, desde que a dignidade, o respeito e a proteção das pessoas que nelas trabalham sejam respeitados.⁴⁶²

2.3. A permanência do teletrabalho e os direitos básicos desses trabalhadores: o que mudou com a pandemia da COVID-19?

A pandemia da COVID-19, como já demonstrado nos tópicos anteriores, acelerou a tendência para a transição digital, obrigando empresas, trabalhadores, instituições, o Estado e o Governo a reinventarem os modelos e sistemas de trabalho, recorrendo ainda mais ao teletrabalho.⁴⁶³ As medidas de contenção ou redução dos efeitos causados pela pandemia trouxeram maior distância psicológica, alteraram os padrões de consumo e mobilidade, fragilizaram o tecido produtivo, aumentaram o risco de desemprego e resultaram numa maior migração para o teletrabalho.⁴⁶⁴ A necessidade de proteger os trabalhadores durante a crise da COVID-19 tornou necessário a implementação de práticas alinhadas aos regimes de distanciamento social e, dessa forma “fez com que as questões da força de trabalho fossem frequentemente as mais urgentes durante a COVID-19.”⁴⁶⁵

⁴⁶⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo. Op. cit. Texto original: “La regulación de las plataformas digitales de trabajo es un desafío complejo, ya que atañe tanto la ley del trabajo como otros ámbitos jurídicos relevantes para garantizar el trabajo decente. Estos desafíos incluyen aplicar a los trabajadores de las plataformas los derechos laborales universales conquistados con tanto esfuerzo, como la protección social y la negociación colectiva, así como garantizar una competencia leal, el uso correcto de los datos, la mejora de la protección de los datos y la rendición de cuentas de los algoritmos, y la reforma de los sistemas fiscales”

⁴⁶¹ MANDL, Irene. Charting a positive path for platform workers. Op. cit.

⁴⁶² COMISSÃO EUROPEIA. Proteger as pessoas que trabalham nas plataformas: Comissão lança primeira fase de consulta dos parceiros sociais. Op. cit.

⁴⁶³ GOVERNO DE PORTUGAL. Op. cit. p.7.

⁴⁶⁴ IEF. Op. cit.

⁴⁶⁵ STOREY, David. How the future of work arrived in 100 tragic days. 2020. Disponível em: <https://www.ey.com/en_gl/workforce/how-the-future-of-work-arrived-in-100-tragic-days>. Texto original: “have meant that workforce issues have often been the most pressing during COVID-19.”

Consoante a **Convenção sobre o Trabalho a Domicílio (n.177)**, o trabalho em plataformas digitais ou da economic gig não se enquadram no conceito de teletrabalho, os teletrabalhadores são aqueles que usam TICs para realizar seu trabalho remotamente de forma regular ou permanente.⁴⁶⁶ Portanto, o teletrabalho é definido pela utilização de TIC, em trabalho realizado fora das instalações da entidade empregadora. Estudo publicado em setembro de 2021, pela OECD, **Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects**⁴⁶⁷, indica que as TICs., ao facilitarem o teletrabalho, permite que as atividades económicas perdurem.⁴⁶⁸

O relatório **Join Employment Report 2021** afirma que “Durante a emergência de saúde, o teletrabalho tem se mostrado muito importante para garantir a continuidade dos negócios”.⁴⁶⁹ Nesse sentido, o documento **Ten opportunities for Europe post-coronavirus** compreende que “O teletrabalho garantiu a continuidade de muitas empresas e salvou o emprego de muitas pessoas.”⁴⁷⁰ De acordo com Guy Ryder, diretor-geral da OIT, “O teletrabalho oferece novas oportunidades para os trabalhadores continuarem em atividade e os empregadores seguirem com os negócios durante a crise.”⁴⁷¹ Nesse sentido, a Comissão Europeia expôs, no **Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, que “O teletrabalho se tornou a norma para muitas pessoas devido à pandemia, sendo provável que continue a ser um elemento comum a longo prazo.”⁴⁷²

O Instituto Mckinsey publicou o relatório **The future of work after COVID-19**, em fevereiro de 2021, no qual apontou que “Embora o teletrabalho seja possível há muitos anos, o trabalho remoto durante a pandemia foi apoiado pela rápida implantação de novas soluções digitais”.⁴⁷³ O mesmo relatório destaca que as maiores disrupções de trabalho pré-pandêmicas se relacionavam com a introdução de novas tecnologias e o aumento das relações

⁴⁶⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177). Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>.

⁴⁶⁷ Teletrabalho na pandemia COVID-19: Tendências e perspectivas

⁴⁶⁸ OECD. Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. 2021. Disponível em: <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/>>.

⁴⁶⁹ EUROPEAN COMMISSION. Joint Employment Report 2021. Op. cit.

⁴⁷⁰ BASSOT, Étienne. Op. cit. p.6. Texto original: “Telework has ensured continuity for many businesses, and has saved many people's jobs.”

⁴⁷¹ RYDER, Guy. A COVID-19 pôs em evidência a fragilidade de nossas economias. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/pt/noticias/WCMS_740358/lang--pt/index.htm>.

⁴⁷² COMISSÃO EUROPEIA. Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>>.

⁴⁷³ LUND, Susan et al. Op. cit. Texto original: “While telecommuting has been possible for many years, remote work during the pandemic was supported by rapid deployment of new digital solutions”

comerciais, mas, pela primeira vez, à custa da COVID-19, a importância do aspeto físico do trabalho foi enfatizada.⁴⁷⁴

O fechamento dos locais de trabalho, exceto os que fornecessem bens e serviços essenciais, na tentativa de travar a propagação do vírus fez com que fosse necessário continuar trabalhando fora do espaço convencional anterior à crise, fazendo com que a casa dos trabalhadores, local em que todos podiam continuar independente das medidas adotadas pelo Estado, se tornasse o novo espaço de trabalho para muitos. Fica claro que as restrições à vida social e às mobilidades individuais resultaram no uso generalizado, seja obrigatório ou recomendado, do teletrabalho.⁴⁷⁵ Dessa forma, essa modalidade de trabalho foi e continua sendo crucial para a continuidade de algumas atividades desde o surgimento da COVID-19.

A crise de saúde da COVID-19 levou os governos a tomar a medida sem precedentes de fechar todos os locais de trabalho, exceto aqueles que fornecem bens e serviços essenciais, para controlar a propagação do vírus. Cada trabalhador que conseguiu fazê-lo começou a trabalhar em casa, iniciando um experimento social de um tipo e em uma escala nunca antes vista. O mundo do trabalho nunca mais será o mesmo. Este evento acelerou a transição de uma organização de trabalho regular, burocrática e “baseada em fábrica” para uma baseada na alocação flexível de tarefas e gestão por objetivos. Embora esses teletrabalhadores recém-formados estejam certamente em melhor situação do que aqueles que perderam o emprego ou correm o risco de perdê-lo, também há desvantagens na experiência.⁴⁷⁶

O relatório **Joint Employment Report 2021**, publicado pela Comissão Europeia, em março de 2021, evidenciou a importância da adaptação das novas condições de trabalho durante a pandemia e salientou que os Estados-Membros da UE devem assegurar ambientes de trabalhos seguros e adaptados, dando atenção especial às necessidades de melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores em situação de vulnerabilidade.⁴⁷⁷ Em abril de 2021, o Eurofound publicou o artigo **Changing priorities: The impact of COVID-19 on national policy agendas**⁴⁷⁸, que destaca que, durante a pandemia, a maioria dos governos nacionais da UE

⁴⁷⁴ Ibid.

⁴⁷⁵ EUROPEAN COMMISSION. Employment and social developments in Europe 2021. 2021. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8402&furtherPubs=yes>>.

⁴⁷⁶ OSCAR, Vargas Llave. COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?. 2020. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping?&utm_campaign=covid-19&utm_content=ef20060&utm_source=linkedin&utm_medium=social-network>. Texto original: “The COVID-19 health crisis prompted governments to take the unprecedented step of shutting down all workplaces, apart from those providing essential goods and services, to control the spread of the virus. Every worker who was able to do so began to work from home, initiating a social experiment of a type and on a scale unseen before. The world of work will never be the same again. This event has accelerated the transition from a regular, bureaucratic and ‘factory-based’ organisation of work to one based on flexible task allocation and management by objectives. While these new-minted teleworkers are certainly better off than those who have lost their job or are at risk of losing it, there are downsides to the experience too.”

⁴⁷⁷ EUROPEAN COMMISSION. Joint Employment Report 2021. Op. cit.

⁴⁷⁸ Mudança de prioridades: O impacto da COVID-19 nas agendas de política nacional

postularam pela necessidade dos trabalhadores e civis ficarem em casa máximo possível, o que culminou nos pedidos e recomendações de teletrabalho; entretanto, indica que alguns países já tinha o teletrabalho como prática comum antes da pandemia, tornando mais fácil a adaptação para empregadores, trabalhadores e governos.⁴⁷⁹

O aumento do teletrabalho pôde ser observado em todos os países da Europa.⁴⁸⁰ “O ritmo da mudança é incrível - o trabalho remoto e flexível em escala, há muito antecipado como um componente central do futuro do trabalho, chegou da noite para o dia.”⁴⁸¹

De acordo com o artigo **As Member States take different approaches to regulating telework, will the EU bring them into line?**⁴⁸², publicado pela Eurofound em maio de 2021, “A adoção massiva e rápida do teletrabalho em 2020 em resposta aos bloqueios da COVID-19 expôs lacunas na legislação que rege os regimes de teletrabalho nos Estados-Membros da UE.”⁴⁸³ O artigo indica que alguns Estados-Membros, antes do período pandêmico, já possuíam alguma regulamentação em vigor acerca do teletrabalho: 2/3 dos Estados-Membros tinham regulamentações sobre o teletrabalho a nível nacional ou sectorial implementadas – seja legislações ou acordos coletivos. Entretanto, a pandemia criou a necessidade da introdução de novos regulamentos e da adaptação dos já existentes, em virtude dos desafios e oportunidades em um mundo pós-pandêmico.⁴⁸⁴

A Eurofound realizou um inquérito, em julho de 2020, – o qual consta no relatório **Living, working and COVID-19**⁴⁸⁵ – que indica um aumento do número de pessoas em teletrabalho desde o início do surto de COVID-19: em 2019 5,4% de empregados na UE-27 trabalhavam exclusivamente de forma remota e em 2020 esse número subiu para 34% dos inquiridos.⁴⁸⁶ O relatório **The Jobs of Tomorrow** publicado pelo Fundo Monetário Internacional⁴⁸⁷, em dezembro de 2020, indicou que aproximadamente 84% dos

⁴⁷⁹ EUROFOUND. Changing priorities: The impact of COVID-19 on national policy agendas. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/changing-priorities-the-impact-of-covid-19-on-national-policy-agendas>>.

⁴⁸⁰ EUROFOUND. Living, working and COVID-19. 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>>.

⁴⁸¹ STOREY, David. Op. cit. Texto original: “The pace of change is incredible – scaled remote and flexible working, long-anticipated as a core component of the future of work, have arrived overnight.”

⁴⁸² Dado que os Estados-Membros adotam abordagens diferentes para regular o teletrabalho, irá a UE alinhá-las?

⁴⁸³ BLASIO, Frederica de. As Member States take different approaches to regulating telework, will the EU bring them into line?. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/blog/as-member-states-take-different-approaches-to-regulating-telework-will-the-eu-bring-them-into-line>>. Texto original: “The massive and rapid adoption of telework in 2020 in response to the COVID-19 lockdowns exposed gaps in the legislation governing telework arrangements across the EU Member States.”

⁴⁸⁴ Ibid.

⁴⁸⁵ Viver, trabalhar e COVID-19

⁴⁸⁶ EUROFOUND. Living, working and COVID-19. Op.cit.

⁴⁸⁷ International Monetary Fund (IMF)

empregadores pretendem digitalizar rapidamente os processos de trabalho, expandindo o teletrabalho.⁴⁸⁸ Ainda, conforme o relatório **COVID-19: Implications for employment and working life**, publicado pela Eurofound em março de 2021, quase 50% dos trabalhadores da UE, em julho de 2020, estavam trabalhando remotamente, de forma total ou parcial; o relatório também atentou-se ao fato de que aqueles com melhor educação e os de áreas urbanas tinham melhores condições de trabalhar em casa, fato que pode fazer surgir novos abismos no mercado de trabalho.⁴⁸⁹

Dados publicados por Eurofound, em julho de 2021 - **Working during COVID-19**⁴⁹⁰ - indica que na primavera de 2021 o número de trabalhadores em teletrabalho diminuiu em virtude do regresso gradual das medidas, entretanto indica que a maioria dos trabalhadores da UE manifesta preferência por continuar em teletrabalho a longo prazo.⁴⁹¹ Assim sendo, a ILO⁴⁹² acredita que o futuro do trabalho será marcado pela não necessidade de um local de trabalho para a prática do mesmo, tornando comuns as modalidades de trabalho remoto.⁴⁹³ A este respeito, Ana Mendes Godinho - ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal – aduz que o teletrabalho se tornou uma situação normal e continuará após a pandemia. Godinho aponta que é apreciado pelos trabalhadores a flexibilidade, a autonomia e a diminuição do tempo gasto em deslocações, entretanto chama atenção aos desafios que o teletrabalho comporta, como o não respeito dos limites entre trabalho e vida privada e o isolamento dos trabalhadores.⁴⁹⁴

O Instituto McKinsey analisou o potencial de persistência do teletrabalho após a pandemia em mais de 2000 tarefas e cerca de 800 ocupações em oito países (China, França, Alemanha, Índia, Japão, Espanha, Reino Unido e Estados Unidos) e concluiu que: i) considerando apenas o trabalho remoto que pode ser feito sem perda de produtividade, 20% a 25% da força de trabalho em economias avançadas pode ter o trabalho exercido de forma remota de 3 a 5 dias por semana; ii) esse número representa 4 a 5 vezes mais trabalho remoto do que no período anterior a pandemia; iii) essa mudança pode ocasionar uma transformação

⁴⁸⁸ ZAHIDI, Saadia. *The Jobs of Tomorrow*. Op. cit.

⁴⁸⁹ EUROFOUND. *COVID-19: Implications for employment and working life*. Op. cit.

⁴⁹⁰ *Trabalhar durante a COVID-19*

⁴⁹¹ EUROFOUND. *Working during COVID-19*. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>>.

⁴⁹² OIT

⁴⁹³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 9. El futuro del trabajo. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/fow/lang--es/index.htm#documents/meetingdocument/wcms_780955.pdf>.

⁴⁹⁴ CONSILIUM. Conselho (Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores), 14-15 de junho de 2021. 2021. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/meetings/epsco/2021/06/14-15/>>.

na geografia do trabalho, visto que indivíduos e empresas não necessitam estar fisicamente em grandes cidades: iv) também pode afetar as viagens de negócios, pelo uso generalizado e a maior aceitação da realização de videoconferências observado durante a pandemia.⁴⁹⁵

Outro estudo do mencionado instituto, intitulado de **The future of work in Europe: Automation, workforce transitions, and the shifting geography of employment**,⁴⁹⁶ publicado em junho de 2020, aponta que a mudança repentina para o teletrabalho está ocasionando um aumento na parcela dos europeus que vivem em regiões onde os empregos estão diminuindo. O estudo espera que menos de 60% do crescimento de empregos esperado nas megacidades e centros superestrelas pode ser preenchido pelos residentes existentes e, por isso, o preenchimento das vagas restantes nesses centros de crescimento exigirão milhões de migrantes a mais – o que pode exigir um maior investimento em infraestrutura e habitação a preços acessíveis.⁴⁹⁷ O instituto também acredita que embora alguns trabalhos possam ser realizados remotamente, são melhores se feitos pessoalmente (negociações, decisões críticas de negócios, sessões de feedback sensível, integração de novos funcionários, por exemplo).⁴⁹⁸

O artigo **Ten opportunities for Europe post-coronavirus: Exploring potential for progress in EU policy-making** demonstra que há oportunidade para continuar com o teletrabalho e com as videoconferências para modernizar as práticas de trabalho, reduzir o tempo gasto em deslocações e as emissões de CO2 relacionadas ao tráfego.⁴⁹⁹ O teletrabalho pode oferecer ao trabalhador maior flexibilidade de horários e local de trabalho e autonomia na organização do trabalho, o que pode aumentar sua eficiência e produtividade, reduzir as deslocações, além de poder contribuir para um equilíbrio entre trabalho, vida familiar e lazer. Entretanto, é necessário ter cuidado. A liberdade de escolha de onde e quando trabalhar pode originar horários de trabalho mais longos, mais intensos e que gerem uma maior dificuldade em se desligar do trabalho.⁵⁰⁰ O teletrabalho pode fazer com que o limite entre o trabalho e a vida privada seja perdido, e até invadir a privacidade e liberdade do trabalhador por meio de sistemas de monitoramento.⁵⁰¹

⁴⁹⁵ LUND, Susan et al. Op. cit.

⁴⁹⁶ O futuro do trabalho na Europa: automação, transições da força de trabalho e a mudança geográfica do emprego

⁴⁹⁷ SMIT, Sven et al. Op. cit.

⁴⁹⁸ LUND, Susan et al. Op. cit.

⁴⁹⁹ BASSOT, Étienne. Op. cit.

⁵⁰⁰ EUROFOUND. Condições de trabalho e trabalho sustentável. 2022. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/working-conditions-and-sustainable-work>>.

⁵⁰¹ LLAVE, Oscar Vargas; WEBER, Tina. Telework and the 'right to disconnect'. 2020. Disponível em: <<https://socialeurope.eu/telework-and-the-right-to-disconnect>>.

É evidente que “O aumento do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19 pôs em evidência o esbatimento da separação entre o trabalho e a vida privada.”⁵⁰² Nesse sentido, a Comissão Europeia apresentou, no **Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, a dicotomia do teletrabalho: i) por um lado o teletrabalho proporciona “oportunidades de sinergias e ganhos de eficiência em matéria entre a vida profissional e a vida familiar”⁵⁰³ sendo que, a redução do tempo de deslocações e da fadiga e uma organização flexível da vida profissional e privada conduzem a possíveis ganhos de produtividade e a um positivo impacto ecológico; ii) e de outro lado, a necessidade de indicar os limites do tempo de trabalho e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.⁵⁰⁴

A OIT acredita que “O aumento substancial do trabalho em casa devido à pandemia de COVID-19 destacou as más condições de trabalho vividas por muitos trabalhadores em domicílio”⁵⁰⁵ e, por isso, é preciso mitigar os riscos psicossociais e regulamentar o direito à desconexão, garantindo limite entre o trabalho e a vida privada. O direito de desconexão refere-se ao “direito do trabalhador de poder se desligar do trabalho e abster-se de se envolver em comunicações eletrônicas relacionadas ao trabalho, como e-mails ou outras mensagens, fora do horário de trabalho.”⁵⁰⁶ “O termo, embora raramente usado na legislação, tornou-se popular no discurso público e político.”⁵⁰⁷

Em 09 de março de 2021, foi realizada a **Conferência de Alto Nível sobre o Futuro do Trabalho**, tendo como tema: “Trabalho remoto: desafios, riscos e oportunidades”, na qual Tina Weber – gestora de Investigação, Eurofound – introduziu o tópico “Direito à desconexão e conciliação da vida profissional e pessoal” e expôs a inexistência de um quadro jurídico europeu que defina e regule diretamente o direito à desconexão. Ainda, apresentou pontos positivos e negativos do teletrabalho. Os pontos positivos indicados foram: i) autonomia e flexibilidade; ii) potencial para melhorar equilíbrio entre vida e trabalho; iii) produtividade e desempenho aprimorados; e iv) continuidade de negócios. Os negativos: i) conectividade

⁵⁰² EUROFOUND. Condições de trabalho e trabalho sustentável. Op. cit.

⁵⁰³ COMISSÃO EUROPEIA. Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Op. cit.

⁵⁰⁴ Ibid.

⁵⁰⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/pt/noticias/WCMS_766231/lang-pt/index.htm>.

⁵⁰⁶ EUROFOUND. Right to disconnect. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>>. Texto original: “worker’s right to be able to disengage from work and refrain from engaging in work-related electronic communications, such as emails or other messages, during non-work hours.”

⁵⁰⁷ BLASIO, Frederica de. Op. cit. Texto original: “The term, though seldom used in legislation, has become popular in public and policy discourse.”

constante; ii) borrão da vida profissional e doméstica; e iii) intensificação do trabalho, jornadas mais longas e períodos de descanso mais curtos.⁵⁰⁸

Em maio de 2021, a OIT publicou o relatório **Trabalho em tempos de COVID**⁵⁰⁹ em que anunciou que “A mudança para o trabalho remoto tem sido a alteração provocada pela pandemia que mais se tem feito sentir e que mais tem sido analisada no mundo do trabalho”⁵¹⁰ entretanto atenta-se ao fato de que, mesmo a medida tendo sido eficaz na proteção contra o vírus, o bem-estar dos trabalhadores foi afetado negativamente.⁵¹¹ O ETUI publicou, em dezembro de 2020, o **Benchmarking Working Europe 2021** em que afirma que “embora ter um trabalho teletrabalhável tenha protegido certos trabalhadores da exposição ao vírus, os riscos psicossociais são abundantes nesse tipo de trabalho.”⁵¹² Nesse sentido, o relatório da OIT declara que a alteração das estruturas habituais do local de trabalho resultou em problemas psicossociais e ergonômicos para os trabalhadores, em virtude de um aumento da intensidade e do tempo de trabalho, da diminuição das interações pessoais e da confusão entre a vida profissional e a vida privada. Por outro lado, o relatório indica alguns benefícios que podem ser obtidos com o trabalho à distância, quais sejam: i) uma maior escolha na organização do tempo e trabalho; ii) a possibilidade de tornar os mercados de trabalho mais inclusivos; iii) melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar; e iv) a eliminação do tempo e do estresse envolvido nas deslocções.⁵¹³

A OECD, por meio do artigo **COVID-19: Proteger a las personas y las sociedades**, publicado em março de 2020, alertou sobre as dificuldades enfrentadas pelas pessoas e sociedade com o aumento do modelo de teletrabalho, vê-se:

O teletrabalho pode diminuir alguns efeitos económicos imediatos das medidas de distanciamento social, mas na prática é restrito a uma pequena percentagem de trabalhadores, alguns dos quais provavelmente conciliarão responsabilidades de cuidados adicionais com o fechamento de escolas e a

⁵⁰⁸ WEBER, Tina. Connecting and disconnecting and work-life balance. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/presentation/connecting-and-disconnecting-and-work-life-balance>>.

⁵⁰⁹ Relatório do diretor-geral da OIT no âmbito da Conferência Internacional do Trabalho, 109ª sessão, Genebra, 2021.

⁵¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho em tempos de COVID. 2021. p.14. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS_795276/lang--pt/index.html>.

⁵¹¹ Ibid.

⁵¹² AKGÜÇ, Mehtap et al. Op. cit. p.152. Texto original: “And while having a teleworkable job has shielded certain workers from exposure to the virus, psychosocial risks have been rife in this type of work.”

⁵¹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho em tempos de COVID. Op. cit.

necessidade de apoiar amigos e familiares que são vulneráveis ou em autoisolamento, tanto dentro como fora de casa.⁵¹⁴

O relatório **World Employment and Social Outlook – Trends 2021**,⁵¹⁵ publicado pela OIT em junho de 2021, assinala que “A capacidade de trabalhar em casa em ocupações mais especializadas e em áreas com melhor acesso à Internet acentuou as desigualdades entre o Norte e o Sul globais”⁵¹⁶, indicando desigualdades mais acentuadas entre famílias com diferentes níveis socioeconómicos e entre áreas urbanas e rurais. O estudo também ressalta as condições de trabalhar em casa, principalmente à respeito da indefinição das fronteiras entre trabalho e vida pessoal e o conseqüente aumento o tempo de cuidados com as crianças. Além do mais, salienta uma importante questão: “a transição para o trabalho em casa pode enfraquecer a coesão social, uma vez que os locais de trabalho sempre desempenharam um papel importante como locais de interação humana.”⁵¹⁷ E sublinha: “A crise ameaça prejudicar o progresso na igualdade de gênero, pois as mulheres têm sofrido muito mais perdas de empregos e seu tempo de trabalho não remunerado aumenta.”⁵¹⁸

A pandemia colocou em evidência as desigualdades estruturais de gênero,⁵¹⁹ interrompendo o progresso que estava sendo feito em termos de igualdade e emprego.⁵²⁰ E devido a isto, “Os retrocessos na igualdade de gênero são especialmente preocupantes nas regiões onde as disparidades de gênero já eram muito pronunciadas antes da crise.”⁵²¹

O teletrabalho permitiu que os pais e mães trabalhadores continuassem a trabalhar, entretanto, tendo de cuidar dos filhos em tempo integral, em virtude do fechamento das escolas.⁵²² A conciliação de compromissos laborais e não laborais não é simples, torna-se ainda mais complexa para as pessoas com filhos a cargo e outros prestadores

⁵¹⁴ OECD. COVID-19: Proteger a las personas y las sociedades. Op. cit. Texto original: “El trabajo a distancia puede disminuir algunos efectos económicos inmediatos de las medidas de distanciamiento social, pero en la práctica se restringe a un pequeño porcentaje de los trabajadores, algunos de los cuales probablemente hagan malabares con responsabilidades de cuidado adicionales por el cierre de escuelas y con la necesidad de apoyar a amistades y familiares vulnerables o en autoaislamiento, tanto dentro como fuera del hogar.”

⁵¹⁵ Emprego Mundial e Perspetivas Sociais – Tendências 2021

⁵¹⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Employment and Social Outlook: Trends 2021. Op. cit. p.14. Texto original: “The ability to work from home in higher-skilled occupations, and in areas with readier access to the internet, has accentuated inequalities between the global North and the global South”

⁵¹⁷ Ibid. p. 14. Texto original: “the shift to working from home can potentially weaken social cohesion, as workplaces have traditionally played an important role as venues for human interaction”

⁵¹⁸ Ibid. p.14. Texto original: “The crisis threatens to jeopardize progress on gender equality, as women have suffered disproportionate job losses while seeing their unpaid working time increase”

⁵¹⁹ EUROFOUND. Working during COVID-19. Op. cit.

⁵²⁰ AKGÜÇ, Mehtap et al. Op. cit.

⁵²¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Employment and Social Outlook: Trends 2021. Op. cit. p.14. Texto original: “Setbacks in the advancement of gender equality are especially problematic in those regions where gender gaps were already extensive before the crisis”.

⁵²² BASSOT, Étienne. Op. cit.

de cuidados.⁵²³ “A linha entre trabalho e casa tornou-se tênue, e o trabalho afetou o tempo da família para cerca de 27% dos trabalhadores.”⁵²⁴

O EUobserver publicou, em abril de 2020, o estudo intitulado **Women hit hardest by corona economic crisis**,⁵²⁵ que demonstrou que 76% dos profissionais de saúde são mulheres, que as mulheres representam 82% de todos os caixas na UE (considerado posto essencial), além disso indica que as mulheres são mais propensas a ter empregos temporários, de meio período e precário e a receber salários mais baixos e proteção social mais fraca. O artigo destaca que o trabalho não remunerado das mulheres, à medida que são obrigadas a ficar em casa, aumenta – antes do surto da COVID-19 as mulheres na UE levavam 13 horas semanais a mais que os homens em cuidados não remunerados e tarefas domésticas. Ainda, aponta que as mulheres representam quase 85% das famílias monoparentais na UE e quase metade encontra-se em risco de pobreza ou exclusão social.⁵²⁶

Fica evidente, assim, que “As mulheres serão desproporcionalmente mais afetadas pelas consequências económicas do coronavírus do que os homens, o que pode atrasar ainda mais a redução da disparidade salarial entre homens e mulheres.”⁵²⁷ Evelyn Regner, eurodeputada austríaca, presidente da Comissão do Parlamento Europeu sobre Direitos das Mulheres e Igualdade de Gênero, expressa que “A pandemia da COVID-19 revela implacavelmente a desigualdade de gênero em todas as suas formas. [...] as injustiças existentes são exacerbadas em ritmo acelerado.”⁵²⁸

Conforme o mencionado relatório **Benchmarking Working Europe 2021**, durante a pandemia a desigualdade salarial aumentou consideravelmente, quando comparamos a base e o topo da distribuição salarial e também homens e mulheres, “porque as mulheres tendem a estar sobre-representadas nos setores que foram os mais atingidos pela pandemia e pelas consequentes perdas salariais.”⁵²⁹ Ainda, o documento aponta que “Um fator que contribui para a disparidade salarial entre homens e mulheres é a carga desigual de cuidados,

⁵²³ EUROFOUND. Condições de trabalho e trabalho sustentável. Op. cit.

⁵²⁴ BASSOT, Étienne. Op. cit. p.6. Texto original: “The line between work and home has become blurred, and work has spilled into family time for about 27% of workers”

⁵²⁵ Mulheres são as mais atingidas pela crise económica do corona

⁵²⁶ ZALAN, Eszter. Women hit hardest by corona economic crisis. 2020. Disponível em: <<https://euobserver.com/coronavirus/148155>>.

⁵²⁷ Ibid. Texto original: “Women will be disproportionately harder-hit by the economic fallout of the coronavirus than men, which could further delay bridging the gender pay gap.”

⁵²⁸ BASSOT, Étienne. Op. cit. Texto original: “The Covid-19 pandemic relentlessly discloses gender inequality in all its shapes and forms. [...] existing injustices are exacerbated at a rapid pace.”

⁵²⁹ AKGÜÇ, Mehtap et al. Op. cit. p.104. Texto original: “because women tend to be over-represented in the sectors that were hardest hit by the pandemic and the resulting wage losses”

que ainda recai principalmente sobre as mulheres.”⁵³⁰ Além disso, o estudo indica que o fechamento das escolas e creches reduziu a taxa de emprego das mulheres de 30 a 35 anos em mais de 2%.⁵³¹

O relatório **Gender inequalities in care and consequences for the labour market**⁵³², publicado pelo EIGE⁵³³ em janeiro de 2021, explanou sobre a principal causa das desigualdades salariais de gênero: a carga desproporcional do trabalho de cuidado das mulheres. O estudo observa alguns pontos relevantes: i) o trabalho de cuidado não remunerado na UE é feito, principalmente, pelas mulheres – o que dificulta a participação feminina no mercado de trabalho; ii) a taxa de emprego das mulheres é mais baixa do que a dos homens; iii) devido as responsabilidades de cuidado em casa, há uma alta prevalência de mulheres que trabalham meio período; iv) os empregos com atípicos e mal remunerados oferecem uma flexibilidade que permite que as mulheres conciliem o emprego remunerado com os deveres de cuidado e, por isso, as mulheres são mais propensas a aceitá-los, mesmo que esses possuem pouca ou nenhuma proteção social; v) no mercado de trabalho, as mulheres muitas vezes optam pelos trabalhos relacionados ao cuidado que reforçam e refletem o papel de cuidador na sociedade - setor sistematicamente mal pago e subfinanciado em comparação com outros setores dominados pelos homens -, ocorrendo uma segregação horizontal feminina (segregação setorial); vi) as mulheres encontram obstáculos para progredir na carreira e são sub-representadas em cargos de gestão e supervisão na maioria dos setores da economia, ocorrendo, então, uma segregação vertical delas; vii) o salário médio bruto, por hora, das mulheres é 16% menor do que o dos homens: e viii) a terceirização de tarefas de cuidados para serviços externos tem papel importante na redução das desigualdades salariais de gênero.⁵³⁴

O Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero, no artigo **Essential workers**⁵³⁵, esclarece que “A segregação de gênero no mercado de trabalho leva a diferentes níveis de

⁵³⁰ Ibid. p.78. Texto original: “One contributing factor to the gender pay gap is the unequal burden of care, which still primarily falls on women.”

⁵³¹ Ibid. p.72.

⁵³² Desigualdades de gênero no cuidado e consequências para o mercado de trabalho

⁵³³ European Institute for Gender Equality (Instituto Europeu para a Igualdade de Género)

⁵³⁴ EIGE. Gender inequalities in care and consequences for the labour market. 2021. Disponível em: <<https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>>.

⁵³⁵ Trabalhadores Essenciais

exposição à COVID-19 para mulheres e homens.”⁵³⁶, assim sendo, entende ser imprescindível buscar o equilíbrio de gênero na tomada de decisões durante situações de crise, e não só.⁵³⁷

O já referido relatório da OECD, **OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery**, aponta efeitos contraditórios da pandemia e gênero: i) as mulheres foram mais afetadas pelo fechamento de alguns setores e pelas necessidades adicionais de cuidado (filhos, pais, etc.); ii) as mulheres constituem parte desproporcional da força de trabalho essencial e da linha de frente. Essa disparidade explica a pequena diferença entre taxas de emprego de homens e mulheres. O estudo também apresenta que as mulheres empregadas gastam mais tempo em trabalho de cuidados não remunerados do que os homens, em uma semana normal.⁵³⁸

O estudo do EIGE, **Gender inequalities in care and consequences for the labour market**, aborda que 94% de todas as mulheres da UE28 estão envolvidas em pelo menos uma atividade laboral não remunerada algumas vezes por semana, contra 70% dos homens empregados. Além disso, apenas 53% dos homens realizam tarefas domésticas, enquanto 93% das mulheres o fazem. E, ainda, mulheres empregadas gastam 3,9 horas por dia com tarefas não remuneradas de cuidados infantis, cuidados prolongados e tarefas domésticas; enquanto os homens gastam apenas 2,6 horas por dia. Quando falamos de cuidados infantis, as mulheres empregadas gastam 3,3 horas por dia, enquanto os homens apenas 2,7 horas.⁵³⁹

as pessoas empregadas na indústria de cuidados (principalmente mulheres) estão entre os trabalhadores mais mal pagos e enfrentam empregos precários, cargas de trabalho pesadas e arranjos de trabalho fora do padrão (por exemplo, trabalho em turnos, trabalho de fim de semana) que as colocam em uma posição vulnerável no mercado de trabalho e na sociedade. Essa desvantagem é exacerbada entre as mulheres nascidas no exterior e migrantes, que constituem uma parcela substancial de faxineiras e ajudantes domésticas diretamente empregadas pelas famílias e são o grupo mais mal pago entre os trabalhadores de cuidados.⁵⁴⁰

⁵³⁶ EIGE. Essential workers. Disponível em: <<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>>. Texto original: “Gender segregation in the labour market leads to different levels of exposure to Covid-19 for women and men.”

⁵³⁷ Ibid.

⁵³⁸ OECD. OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery. Op. cit.

⁵³⁹ EIGE. Gender inequalities in care and consequences for the labour market. Op. cit.

⁵⁴⁰ Ibid. p.66-67. Texto original: “people employed in the care industry (mostly women) are among the lowest paid workers and face precarious jobs, heavy workloads and non-standard work arrangements (e.g. shift work, weekend work) that place them in a vulnerable position in the labour market and in society. This disadvantage is exacerbated among foreign-born and migrant women, who constitute a substantial share of domestic cleaners and helpers directly employed by households and are the lowest-paid group among care workers.”

Em dezembro de 2020, a Eurofound publicou o resumo de política **Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?**⁵⁴¹ que tem como uma de suas principais conclusões o fato de que os mercados de trabalho europeus apresentam um elevado nível de segregação profissional, indicando uma sobre-representação das mulheres em trabalhos de tempo parcial e em empregos mal remunerados. E ainda ressalta que as consequências da crise pandêmica, como as medidas de bloqueio, podem comprometer décadas de ganhos alcançados na igualdade de gênero, em virtude do alto risco de desvinculação do mercado de trabalho pelas mulheres.

Isto posto, entende-se que “não se pode delimitar a observação dos trabalhadores no domicílio como se não fossem mães, pais ou filhos/as, pois o trabalho abrange a realidade familiar e envolve os membros da família na atuação dos trabalhadores.”⁵⁴²

⁵⁴¹ Mulheres e igualdade no mercado de trabalho: A COVID-19 reverteu os ganhos recentes?

⁵⁴² BENAVIDES, Fernando G. et. al. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. 2021. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/1005/100566937006/html/#B16>>.

CAPÍTULO III – RUMO A UMA EUROPA RESILIENTE E SUSTENTÁVEL

*O surto de coronavírus representa um grande desafio para toda a União Europeia. As comunidades nacionais, regionais e locais estão na linha de frente no combate à doença. A solidariedade e a responsabilidade em todas as nossas sociedades e entre os Estados-Membros serão fundamentais para superar este desafio. O benefício da ação coletiva e coordenada como comunidade supera as respostas individuais e parceladas. Temos que tomar medidas para conter a propagação do vírus e mitigar seu impacto para evitar sobrecarregar a saúde pública, reforçando a capacidade de resposta de nossos sistemas e mitigar os efeitos consideráveis em nossas economias.*⁵⁴³

A Comissão Europeia coordenou a resposta europeia comum ao surto do coronavírus, reforçando o setor da saúde pública e visando reduzir o impacto socioeconómico da pandemia na União Europeia.⁵⁴⁴

Em síntese, entre outras medidas, em **janeiro de 2020** a Comissão Europeia ativou o Mecanismo de proteção civil da UE para repatriar cidadãos da UE e mobilizou os primeiros fundos para a investigação sobre o surto de coronavírus; em **fevereiro**, ocorreu a contratação de equipamento médico em conjunto com os Estados-Membros; em **março**, foi ativada a cláusula de derrogação de âmbito geral do quadro orçamental; em **abril**, a UE ajudou mais de 500 mil cidadãos europeus retidos no estrangeiro a regressarem, foi lançada a plataforma de partilha de dados para investigadores e a iniciativa de angariação de fundos para a resposta mundial ao coronavírus, foi adotado pacote de medidas bancárias para facilitar empréstimos às famílias e empresas na UE e foram aprovadas 127 medidas de auxílio estatal a fim de apoiar as empresas e proteger os meios de subsistência em toda a Europa; em **maio**, a Comissão mobilizou 122 milhões de euros do programa Horizonte 2020 a fim de reforçar a investigação e inovação necessárias face ao quadro pandémico, foi concedido 50 milhões de euros em ajuda humanitária e foi apresentado o plano de recuperação para a Europa; em **junho**, o Banco Europeu de Investimento concedeu financiamento de 100 milhões de euros à BioNTech

⁵⁴³ OVERVIEW, EU Funding. Coronavirus Response Investment Initiative (CRII). Disponível em: <<https://eufundingoverview.be/funding/coronavirus-response-investment-initiative-crii>>. Texto original: "The Coronavirus outbreak presents a major challenge to the entire European Union. National, regional and local communities are on the frontline in countering the disease. Solidarity and responsibility across our societies and between Member States will be key to overcome this challenge. The benefit of collective and coordinated action as a community outweighs individual and parcelled responses. We have to take action to contain the spread of the virus and mitigate its impact to prevent straining public healthcare while reinforcing the responsiveness of our systems and to mitigate the considerable knock on effects on our economies."

⁵⁴⁴ COMISSÃO EUROPEIA. Resposta ao coronavírus. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response_pt>.

para o desenvolvimento de vacinas contra a COVID-19, foi lançada a plataforma Re-open UE para o relançamento seguro da livre circulação e do turismo e foi adotado regulamento para apoio aos agricultores da UE afetados pela crise pandémica; em **julho**, a Comissão apresentou medidas a serem tomadas a curto prazo para reforçar a preparação sanitária da UE para potenciais futuros surtos do coronavírus, foi apresentada orientações para assegurar a proteção dos trabalhadores sazonais, chegou-se a um acordo sobre o plano de recuperação e o QFP para 2021-2027, foi lançado convite à apresentação de propostas para parcerias inovadoras entre regiões da UE em matéria de resposta e recuperação e a Comissão concluiu negociações para garantir a vacinação dos europeus; em **agosto**, a Comissão apresentou proposta de concessão de apoio financeiro de mais de 81 mil milhões de euros a 15 Estados-Membros ao abrigo do instrumento SURE, foi assinado o primeiro contrato com a AstraZeneca e a Comissão confirmou a participação no mecanismo COVAX (Mecanismo de Acesso Mundial às Vacinas contra a COVID-19); em **setembro**, a Comissão concluiu negociações com a BioNTech-Pfizer com vista a adquirir uma – na época – potencial vacina contra a COVID-19, a Comissão e a OMS lançaram Conselho de Facilitação para reforçar a colaboração a nível mundial, a Comissão assinou o segundo contrato para garantir uma vacina aos europeu – com a Sanofi-GSK – e o Conselho aprovou mais de 87 milhões de euros de apoio financeiro para os Estados-Membros ao abrigo do instrumento SURE; em **outubro**, a Comissão aprova o terceiro contrato para garantir vacina – desta vez, com a Janssen Pharmaceutica NV -, a Comissão emitiu as primeiras obrigações sociais no valor de 17 mil milhões de euros ao abrigo do instrumento SURE a fim de proteger o emprego e manter as pessoas no mercado de trabalho; em **novembro**, destaca-se o acordo entre o Parlamento Europeu e os Estados-Membros da UE no Conselho objetivando uma reconstrução europeia ecológica, digital, resiliente e adaptada aos desafios, mesmo que futuros; ainda em novembro, a Comissão aprovou um quarto contrato com as empresas farmacêuticas BioNTech-Pfizer para a aquisição de doses de vacinas e a UE aumentou a sua contribuição para o Mecanismo COVAX; em **dezembro**, a Comissão assegura a primeira vacina segura e eficaz contra a COVID-19 (desenvolvida pela BioNTech-Pfizer).⁵⁴⁵

⁵⁴⁵ COMISSÃO EUROPEIA. Calendário da ação da UE. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/timeline-eu-action_pt>.

Em **2021**, no mês de **janeiro**, destacou-se a autorização de uma segunda vacina contra a COVID-19 (desenvolvida pela Moderna), ainda, o Parlamento aprovou um acordo para disponibilizar recursos adicionais em 2021 e 2022 visando o fornecimento de alimentos e assistência básica às pessoas em situação de maior necessidade, a Comissão adotou medidas de flexibilização das regras em matéria de auxílios estatais, é autorizada a vacina da AstraZeneca; em **fevereiro**, a Comissão disponibilizou 14 mil milhões de euros a nove Estados-Membros ao abrigo do instrumento SURE e o Conselho adotou um regulamento que criou o Mecanismo de Recuperação e Resiliência – “a fim de os ajudar a fazer face ao impacto da pandemia de COVID-19, promover a dupla transição ecológica e digital e edificar sociedades resilientes e inclusivas” -; em **março**, a Comissão apresentou um pacote de apoio financeiro adicional de quase 530 milhões de euros ao abrigo do Fundo de Solidariedade da UE, novo programa de saúde foi aprovado (EU4Health – UE pela Saúde) para ajudar a UE a reforçar os sistemas de saúde, foi autorizada a quarta vacina contra a COVID-19 na UE (desenvolvida pela Janssen Pharmaceutica NV), a Comissão disponibilizou mais de 9 mil milhões de euros a sete países da UE ao abrigo do instrumento SURE, a Comissão propôs um Certificado Verde Digital para facilitar a livre circulação de forma segura na UE durante a pandemia da COVID-19 e a UE reforçou o mecanismo de transparência e autorização para exportações de vacinas contra o coronavírus; em **abril**, a Comissão mobilizou 123 milhões de EUR do Programa Horizonte Europa e se preparou para mobilizar 800 mil milhões de euros para a recuperação; em **maio**, na Cimeira Mundial da Saúde, dirigentes mundiais adotaram agenda para superar a crise pandémica e evitar futuras pandemias e a Comissão disponibilizou 14,1 mil milhões de euros a 12 Estados-Membros a título do SURE, e o Parlamento e o Conselho chegaram a um acordo provisório sobre o Certificado Digital Covid da UE (visando facilitar a livre circulação na Europa durante a pandemia); em **junho**, o Portal UE do Certificado digital COVID entrou em funcionamento em sete países, a Comissão aprovou planos de recuperação e resiliência de alguns países (Portugal, Espanha, Grécia, Dinamarca, Luxemburgo, Áustria, Eslováquia, Letônia, Alemanha, Itália, Bélgica e França), a Comissão efetuou os primeiros pagamentos de 800 milhões de euros para promover a recuperação da crise e a resiliência (os pagamentos foram feitos a 41 programas nacionais e regionais em 16 Estados-Membros) e concluiu a segunda emissão de obrigações para apoiar a recuperação da Europa – mobilizando 15 mil milhões de euros -; em **julho**, o Certificado Digital COVID da UE entra em vigor na União, a UE apoiou 11 projetos de investigação com 120 milhões de euros, a UE simplificou as regras para

permitir que os Estados-Membros implementassem medidas auxiliaadoras sem um controlo prévio da Comissão, a Comissão aprovou planos de recuperação e resiliência de mais alguns países (Eslovênia, Lituânia, Chipre, Croácia, Irlanda e Chéquia), a UE chegou ao marco da vacinação de 70% da população adulta com uma dose; em **agosto**, a Comissão aprovou novo contrato com a Novavax para uma potencial vacina contra a COVID-19, a UE disponibilizou financiamento humanitário de 41 milhões de euros para combater a pandemia e a UE chegou ao marco de 70% da população adulta da UE totalmente vacinada; em **setembro**, a presidente da Comissão Europeia e o presidente dos EUA anunciaram uma nova parceria EU-EUA para ajudar a vacinar a população mundial, a Comissão aprovou o plano de recuperação e resiliência da Romênia e a UE lança a Autoridade Europeia de Preparação e Resposta a Emergências Sanitárias (HERA); em **outubro**, a Comissão aprovou os planos de recuperação da Finlândia e da Estónia e efetuou a primeira emissão de obrigações verdes do NextGenerationEU (mobilizando 13 mil milhões de euros dedicados, exclusivamente, a investimentos ecológicos e sustentáveis em toda a UE) e a UE estabeleceu portfólio dos 10 tratamentos mais promissores contra a COVID-19; em **novembro**, a UE assinou contrato com a empresa farmacêutica Valneva, a Comissão adotou um plano de emergência que permitirá identificar deficiências no plano de abastecimento alimentar e propor ações para melhor a preparação a nível da UE em tempos de crise, a Comissão também prorrogou o Quadro Temporário de Auxílios Estatais até 30 de junho de 2022 para permitir que países da UE estendam os regimes de apoio, o Parlamento aprovou fundos suplementares de 479,1 milhões de euros para a recuperação e vacinação da UE em 2022, a UE substituiu o mecanismo de autorização de exportação de vacinas contra a COVID-19 por um novo instrumento de monitorização, a UE reforçou sua capacidade de prevenção e controlo de doenças (prorrogação do mandato do Centro Europeu de Prevenção e Controlo das Doenças); em **dezembro**, os eurodeputados aconselharam os países da UE a prosseguir a vacinação da população, a Comissão apresentou uma abordagem comum e coordenada da UE para enfrentar os desafios decorrentes do ressurgimento da COVID-19, a Comissão Europeia aprovou processos de entrega de vacina acelerados, a vacina contra a COVID-19 Nuvaxovid (desenvolvida pela empresa Novavax) foi autorizada.^{546 547}

⁵⁴⁶ COMISSÃO EUROPEIA. Calendário da ação da UE. Op cit.

⁵⁴⁷ PARLAMENTO EUROPEU. Coronavírus: cronologia das ações da UE em 2021. 2021. Disponível em: <<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/priorities/a-resposta-da-ue-ao-coronavirus/20210211STO97615/coronavirus-cronologia-das-aco-es-da-ue-em-2021>>.

Em **janeiro** de 2022, a UE lançou novo fundo visando ajudar as pequenas e médias empresas a protegerem os seus direitos de propriedade intelectual e apoiá-las na recuperação da crise pandémica e nas transições ecológica e digital, o Parlamento Europeu apoiou acordo provisório com o Conselho sobre o reforço do papel da Agência Europeia de Medicamentos (EMA) e o Conselho aprovou recomendação que estabelece regras para os viajantes.⁵⁴⁸

Ainda, destaca-se que, durante a pandemia, a Comissão Europeia coordenou o programa europeu **Resposta Global ao Coronavírus**, ação lançada pela então presidente da Comissão, Ursula von der Leyen, e foi a resposta ao apelo global à ação lançado pela OMS com governos e parceiros – em abril de 2020.⁵⁴⁹ O programa se concentrou em: i) enfrentar a crise sanitária imediata e as necessidades humanitárias resultantes (502 milhões de euros de investimento); ii) fortalecimento dos sistemas de saúde, água e saneamento dos países parceiros e suas capacidades de pesquisa e preparação para lidar com a pandemia (2,8 bilhões de euros); e iii) mitigação do impacto socioeconómico (12,8 bilhões de euros).⁵⁵⁰

3.1. Síntese de medidas adotadas para uma recuperação económica, social e inclusiva na Europa

*É, portanto, tempo de agir para garantir e apoiar coletivamente uma agenda ambiciosa de recuperação e de modernização económica e social que seja forte, sustentável e inclusiva, e que vá de par com a consolidação do Modelo Social Europeu, para que todos os cidadãos possam beneficiar da dupla transição verde e digital e viver com dignidade.*⁵⁵¹

a. Proteção Social

A Agência da União Europeia para Direitos Fundamentais⁵⁵² tem publicado relatórios⁵⁵³ sobre o impacto do coronavírus nos direitos fundamentais, incluindo o impacto

⁵⁴⁸ PARLAMENTO EUROPEU. Coronavírus: cronologia das ações da UE em 2022. 2022. Disponível em: <<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/priorities/a-resposta-da-ue-ao-coronavirus/20220120STO21427/coronavirus-cronologia-das-aco-es-da-ue-em-2022>>.

⁵⁴⁹ EUROPEAN UNION. Coronavirus Global Responde. Disponível em: <https://global-response.europa.eu/index_en>.

⁵⁵⁰ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Réponses politiques nationales. 2021. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--fr/index.htm#EU>>.

⁵⁵¹ 2021PORTUGAL.EU. Porto Social Summit. 2021. Disponível em: <<https://www.2021portugal.eu/media/5ikbpnvw/compromisso-social-do-porto.pdf>>.

⁵⁵² European Union Agency for Fundamental Rights (FRA)

⁵⁵³ FRA. Fundamental rights implications of COVID-19. 2020. Disponível em: <<https://fra.europa.eu/en/themes/covid-19>>.

causado aos grupos vulneráveis – como idosos, crianças, pessoas com deficiência, ciganos e refugiados.⁵⁵⁴ A agência entende que as medidas restritivas adotadas pelas autoridades europeias, conforme a pandemia da COVID-19 se espalhava pelo mundo, interferiram em uma ampla gama de direitos fundamentais, mesmo visando proteger a vida e a saúde das pessoas. “A pandemia e as reações que desencadeou exacerbaram os desafios e desigualdades existentes em todas as áreas da vida, afetando especialmente os grupos vulneráveis.”⁵⁵⁵

O Relatório Mundial sobre Proteção Social 2020-22: A proteção social numa encruzilhada - em busca de um futuro melhor, publicado pela OIT em setembro de 2021, afirma que “A pandemia expôs desigualdades profundas e lacunas significativas na cobertura, na abrangência e na adequação da proteção social em todos os países,”⁵⁵⁶ por isso defende que a proteção social continua a ser essencial para a recuperação socioeconómica. A OIT aponta que o coronavírus ameaça pôr em risco anos de progressos no alcance os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), de modo a inverter progressos na redução da pobreza.⁵⁵⁷

Nesta esteira, o **FSE+ (Fundo Social Europeu Mais)**, uma das pedras angulares da recuperação socioeconómica da UE após a pandemia da COVID-19, é o principal instrumento da UE para investir nas pessoas. O FSE+ reúne quatro instrumentos de financiamento: o Fundo Social Europeu (FSE), o Fundo de Auxílio Europeu às Pessoas mais carenciadas (FEAD), a Iniciativa para o Emprego dos Jovens e o Programa Europeu para o Emprego e a Inovação Social (EaSI).⁵⁵⁸

No dia 13 de março de 2020, a Comissão Europeia adotou uma proposta legislativa – **Pacote CRII** -, alterando os regulamentos dos fundos estruturais e de investimento europeus, visando a promoção de investimentos nos sistemas de saúde e outros setores da economia dos Estados-Membros e, de modo a mitigar o impacto socioeconómico do surto do coronavírus.⁵⁵⁹ O pacote foi adotado pelo Conselho no dia 30 de março e entrou em vigor no

⁵⁵⁴ Ibid.

⁵⁵⁵ FRA. The coronavirus pandemic and fundamental rights: A year in review. 2021. Disponível em: <<https://fra.europa.eu/en/publication/2021/coronavirus-pandemic-focus>> Texto original: “The pandemic and the reactions it triggered exacerbated existing challenges and inequalities in all areas of life, especially affecting vulnerable groups.”

⁵⁵⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatório Mundial sobre Proteção Social 2020-22: A proteção social numa encruzilhada – em busca de um futuro melhor. Sumário Executivo, p.1. Disponível: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_818361.pdf>.

⁵⁵⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Social Protection Report 2020-22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_817572/lang--pt/index.htm>..

⁵⁵⁸ COMISSÃO EUROPEIA. O que é o FSE+. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/pt/o-que-e-o-fse>>.

⁵⁵⁹ PARLAMENTO EUROPEU. Legislative Train Schedule. Disponível em: <<https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-regional-development-regi/file-coronavirus-crii-coronavirus-response-investment-initiative>>.

dia 01 de abril.⁵⁶⁰ A iniciativa **CRII (Coronavirus Response Investment Initiative⁵⁶¹)** é uma das medidas propostas pela Comissão com o objetivo de ajudar os cidadãos da UE frente a pandemia do coronavírus. A iniciativa **CRII+ (Coronavirus Response Investment Initiative Plus),⁵⁶²** proposta pela Comissão no dia 02 de abril e adotado pelo Parlamento Europeu em 17 de abril, consiste em um conjunto de medidas excepcionais que introduzem flexibilidade e simplificação extraordinárias, apoio às pessoas mais carenciadas e ao setor das pescas.⁵⁶³ As medidas do CRII+ introduziram alterações ao FEAD, permitindo a prestação direta ou indireta de alimentos e assistência material básicos às pessoas mais carenciadas e introduziu a possibilidade de cofinanciamento a 100%.⁵⁶⁴

Sendo parte do CRII Plus, no dia 22 de abril do mesmo ano, foram adotadas alterações ao **Regulamento FEAD (Fund for European Aid to the Most Deprived)⁵⁶⁵** visando responder desafios relacionados com a COVID-19.⁵⁶⁶ O FEAD apoia as medidas dos países europeus que visam disponibilizar alimentos e/ou ajuda material básica as pessoas carenciadas.⁵⁶⁷ Em razão das medidas de confinamento, as pessoas vulneráveis, principalmente aquelas que são dependentes de outras, necessitam mais do que nunca desse apoio.⁵⁶⁸

Em junho de 2021, a UE adotou a **Garantia Europeia para a Infância**, objetivando prevenir e combater a exclusão social das crianças carenciadas, garantindo acesso a serviços essenciais: educação, cuidados na primeira infância, assistência médica, nutrição e habitação, sendo apoiadas até chegarem à idade adulta.⁵⁶⁹

A pobreza afeta todas as pessoas do círculo familiar, pais e filhos. As crianças em famílias pobres têm um início de vida injusto. Enfrentam riscos acrescidos de problemas de saúde e de menor sucesso escolar numa fase posterior da vida, acabando por conduzir a situações de pobreza. A interrupção deste

⁵⁶⁰ OVERVIEW, EU Funding. Op. cit.

⁵⁶¹ Iniciativa de Investimento em Resposta ao Coronavírus

⁵⁶² Iniciativa de Investimento em Resposta ao Coronavírus Plus

⁵⁶³ OVERVIEW, EU Funding. Op. cit.

⁵⁶⁴ COMISSÃO EUROPEIA. Fund for European Aid to the Most Deprived (FEAD). Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1089>>.

⁵⁶⁵ Fundo de Auxílio Europeu às Pessoas mais Carenciadas

⁵⁶⁶ EUROPEAN COMMISSION. Coronavirus: the FEAD to continue supporting people in need . 2020. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=9638&langId=en>>.

⁵⁶⁷ COMISSÃO EUROPEIA. Fundo de Auxílio Europeu às Pessoas mais Carenciadas (FEAD). Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1089&langId=pt>>.

⁵⁶⁸ EUROPEAN COMMISSION. Commission welcomes political agreement on the ESF+. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_225>.

⁵⁶⁹ CONSILIUM. Access to key services for children in need: Council agrees European Child Guarantee. 2021. Disponível <<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/06/14/access-to-key-services-for-children-in-need-council-agrees-european-child-guarantee/>>.

ciclo negativo pode passar pelo investimento na educação e em cuidados na primeira infância inclusivos e de qualidade, no acesso aos cuidados de saúde, na alimentação e na habitação digna.⁵⁷⁰

No mês de dezembro de 2021, a Comissão Europeia lançou o **Plano de Ação para a Economia Social** para ajudar a economia social europeia a prosperar, aproveitando seu potencial económico e de criação de emprego, seu contributo para uma recuperação justa e inclusiva, e para as transições verde e digital.⁵⁷¹ “O apoio reforçado à economia social não só cria empregos, mas também permite que as organizações aumentem o seu impacto social em toda a UE.”⁵⁷² A proposta da Comissão é de atuar na criação de condições certas para a economia social prosperar (como o acesso facilitado a orientações sobre auxílios estatais), na criação de oportunidades para organizações de economia social iniciarem e expandirem (lançando o Portal da Economia Social da UE e criando o Centro Europeu de Competência para a Inovação Digital) e garantindo que a economia social e seu potencial sejam reconhecidos (iniciando estudo para recolher dados e organizando cursos de formação para funcionários públicos).⁵⁷³

É fato, o surgimento da COVID-19 revelou lacunas pré-existentes de proteção em todos os países, o que fez com que os formuladores de políticas públicas não pudessem ignorar os défices de proteção social sentidos, principalmente, por certos grupos como os trabalhadores informais, os migrantes e os cuidadores não remunerados.⁵⁷⁴

b. Emprego

A Comissão Europeia aduz que a crise pandémica constitui um desafio para a economia europeia, pondo em causa os meios de subsistência dos cidadãos europeus; por isso, entende ser fundamental proteger os setores vitais da economia, os ativos, as tecnologias, as infraestruturas e, ainda mais importante, os empregos e os trabalhadores.⁵⁷⁵

⁵⁷⁰ COMISSÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES UMA EUROPA SOCIAL FORTE PARA TRANSIÇÕES JUSTAS. Op. cit.

⁵⁷¹ EUROPEAN COMMISSION. Commission presents Action Plan to boost the social economy and create jobs. 2021. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10117&furtherNews=yes#navItem-1>>.

⁵⁷² Ibid. Texto original: “Enhanced support to the social economy not only creates jobs, but also allows organisations to increase their social impact across the EU.”

⁵⁷³ Ibid.

⁵⁷⁴ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Social Protection Report 2020-22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future. Op. cit.

⁵⁷⁵ COMISSÃO EUROPEIA. O emprego e a economia durante a pandemia causada pelo novo coronavírus. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic_pt>.

Assim sendo, em 02 abril de 2020, a Comissão Europeia propôs a criação do instrumento **SURE (Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency)**.^{576 577} Em 19 de maio de 2020 o Conselho aprovou a proposta. Finalmente, em 22 de setembro, o instrumento é ativado.⁵⁷⁸ O SURE permite que os Estados-Membros acedam a empréstimos a taxas vantajosas para financiar um sistema de trabalho a tempo reduzido (STW) ou apoio aos trabalhadores independentes. Esse programa é um complemento ao Regime Europeu de Resseguro do Desemprego – iniciativa anunciada, no dia 13 de março de 2020, no programa de trabalho da Comissão para 2020 – que ajuda no financiamento de regimes de desemprego dos Estados-Membros que enfrentam uma forte desaceleração do seu mercado de trabalho.⁵⁷⁹

O SURE tem o objetivo permitir “que a UE preste assistência financeira aos Estados-Membros da UE (EM) que enfrentam graves perturbações económicas causadas pela COVID-19 para proteger os empregos e os rendimentos,”⁵⁸⁰ “visa prestar apoio temporário para atenuar os riscos de desemprego numa situação de emergência.”⁵⁸¹ Em setembro de 2021, foi publicado comunicado de imprensa da Comissão Europeia sobre o SURE, confirmando o êxito deste programa em proteger o emprego e os rendimentos.⁵⁸²

o SURE conseguiu atenuar as graves consequências socioeconómicas da pandemia de COVID-19. Em 2020, as medidas nacionais de emprego apoiadas pelo SURE permitiram a quase 1,5 milhões de pessoas desempregadas encontrar trabalho. O SURE contribuiu para conter eficazmente o aumento do desemprego nos Estados-Membros beneficiários durante a crise. Graças ao SURE e a outras medidas de apoio, o aumento do desemprego foi consideravelmente menor do que durante a crise financeira mundial, não obstante a diminuição mais acentuada do PIB.

O SURE é um vetor essencial da estratégia global da Comissão para proteger os cidadãos e atenuar as graves consequências socioeconómicas da pandemia de coronavírus. Presta apoio financeiro sob a forma de empréstimos em condições favoráveis que a UE concede aos Estados-

⁵⁷⁶ Apoio para Mitigar os Riscos de Desemprego em Situação de Emergência

⁵⁷⁷ EUROPEAN COMMISSION. Proposal for a COUNCIL REGULATION on the establishment of a European instrument for temporary support to mitigate unemployment risks in an emergency (SURE) following the COVID-19 outbreak. 2020. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/support_to_mitigate_unemployment_risks_in_an_emergency_sure_0.pdf>.

⁵⁷⁸ COMISSÃO EUROPEIA. Instrumento SURE. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_pt>.

⁵⁷⁹ EUROFOUND. SURE initiative. 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/sure-initiative>>.

⁵⁸⁰ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Réponses politiques nationales. Op. cit. Texto original: “the EU to provide financial assistance to EU member states (MS) facing severe economic disturbances caused by COVID-19 to protect jobs and incomes.”

⁵⁸¹ COMISSÃO EUROPEIA. Instrumento SURE. Op. cit.

⁵⁸² EUROPEAN COMMISSION. Report on the European instrument for Temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE) following the COVID-19 outbreak pursuant to Article 14 of Council Regulation (EU) 2020/672. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/sure_one_year_on.pdf>.

Membros a fim de lhes permitir financiar regimes nacionais de redução do tempo de trabalho, bem como adotar outras medidas semelhantes para preservar o emprego e os rendimentos, nomeadamente dos trabalhadores independentes.⁵⁸³ [grifos meus]

Em maio de 2020, o **Comitê Económico e Social Europeu (CESE)**⁵⁸⁴ acolheu a proposta da Comissão de revisão das orientações para o emprego para os Estados-Membros – adotada em fevereiro de 2020 -, solicitando que estas fossem adaptadas aos efeitos adversos nos mercados de trabalho europeu causados pelo surto da COVID-19.⁵⁸⁵ “A crise da Covid-19 também ilustra claramente os problemas estruturais existentes nos mercados de trabalho europeus, com trabalhadores em formas de trabalho mais precárias sendo mais atingidos em termos de perda de renda e segurança no emprego.”⁵⁸⁶ Nessa esteira, Ellen Nygren, relatora-geral do parecer do CESE, reconhece que o diálogo social forte é essencial para qualquer política de emprego,⁵⁸⁷ e aduz:

O choque económico causado pelo surto de COVID-19 pode ter um impacto grave e duradouro nos mercados de trabalho europeus. As orientações para o emprego podem ser um instrumento importante para os Estados-Membros, ajudando-os a desenvolver e implementar políticas e medidas que possam mitigar o impacto económico e social da crise da COVID-19 a curto prazo e sair da crise sem prejudicar os direitos laborais ou perdendo competitividade.⁵⁸⁸

Nesta ocasião, da **Decisão (EU) 2020/1512 do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros**,⁵⁸⁹ o Comitê reconheceu em parecer que a **Diretriz 5: Aumentar a demanda por mão de obra** não fornece medidas eficazes, a longo prazo, para aumentar a demanda por mão de obra. Ainda, entendeu que as orientações para emprego devem procurar traduzir tendências de novas formas de trabalho em oportunidades de emprego justas. Asseverou, também, a necessidade da inclusão de propostas que

⁵⁸³ COMISSÃO EUROPEIA. SURE: Relatório confirma êxito do SURE em proteger o emprego e os rendimentos. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_21_4822>.

⁵⁸⁴ European Economic and Social Committee

⁵⁸⁵ COMMITTEE, European Economic and Social. EESC asks for 2020 Employment Guidelines to be adapted in the face of Covid-19 pandemic. 2020. Disponível em: <<https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/eesc-asks-2020-employment-guidelines-be-adapted-face-covid-19-pandemic>>.

⁵⁸⁶ Ibid. Texto original: “ The Covid-19 crisis is also sharply illustrating the existing structural problems in European labour markets, with workers in more precarious forms of work being harder hit in terms of losing income and job security.”-

⁵⁸⁷ Ibid.

⁵⁸⁸ Ibid. Texto original: “The economic shock caused by the Covid-19 outbreak may have a severe and long-lasting impact on European labour markets. The employment guidelines could be an important tool for Member States, helping them to develop and implement policies and measures that could mitigate the economic and social impact of the Covid-19 crisis in the short term and to emerge from the crisis without undermining labour rights or losing competitiveness.”

⁵⁸⁹ CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. DECISÃO (UE) 2020/1512 DO CONSELHO de 13 de outubro de 2020 relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros. 2020. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32020D1512>>.

fortaleçam a eficácia dos acordos coletivos, aumento a cobertura destes, respeitando o princípio da subsidiariedade e o papel autónomo dos parceiros sociais.⁵⁹⁰

A respeito da **Diretriz 7: Melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho e a eficácia do diálogo social** o CESE parabenizou os progressos realizados pela Comissão no envolvimento da sociedade civil no processo do Semestre Europeu, entretanto sugeriu que fossem feitos mais esforços para reforçar as capacidades de diálogo social dos parceiros sociais. O Comitê também entendeu que a diretriz em questão não atendeu à necessidade de melhoria da saúde e segurança no trabalho, entendendo como pontos vitais no contexto do surto de COVID-19. Além disso, afirmou que as diretrizes de emprego devem objetivar a promoção de cobertura da negociação coletiva a todos os trabalhadores e a garantia destes se organizarem e terem acesso à representação sindical.⁵⁹¹

Por fim, no tocante a **Diretriz 8: Promover a igualdade de oportunidades para todos, promover a inclusão social e combater a pobreza** o CESE entende pela necessidade de as orientações para o emprego ter como objetivo a cobertura total e eficaz, a adequação e a transparência da proteção social.⁵⁹² Ainda aponta que “A igualdade de gênero só pode ser alcançada aumentando a participação das mulheres em todos os níveis do mercado de trabalho, tanto em termos de taxas de emprego quanto aumentando a jornada média de trabalho das mulheres.”⁵⁹³ Além disso, entende que o acesso ao mercado de trabalho deve ser facilitado – com campanhas públicas ao combate de preconceito e discriminação – para as pessoas com deficiência; e que à estes devem ser concedida acessibilidade, possibilitando-lhes uma vida independente. Sobre o envelhecimento ativo, o Comitê entende pela necessidade de propostas concretas que evitem a promoção de políticas públicas inadequadas para os trabalhadores seniores: promovendo boas condições de trabalho, aumentando o tempo de trabalho e a participação na aprendizagem ao longo da vida, aumentando taxas de emprego para os idosos, lutando contra demissões precoces e falta de oportunidades de treinamento e reinserção no mercado de trabalho.⁵⁹⁴

⁵⁹⁰ COMMITTEE, European Economic and Social. Opinion of the European Economic and Social Committee on the Proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States. 2020. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020AE1835&from=EN>>.

⁵⁹¹ Ibid.

⁵⁹² Ibid.

⁵⁹³ Ibid. Texto original: “Gender equality can only be achieved by increasing women's participation at every level of the labour market, both in terms of employment rates and by increasing women's average working hours.”

⁵⁹⁴ Ibid.

Destaca-se que, em junho de 2021, a Comissão Europeia publicou a **Proposta de Decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros**, declarando manter para 2021 as orientações para as políticas de emprego da Decisão 2020/1512 do Conselho – acima mencionada.

Em março de 2021, a Comissão Europeia apresentou uma proposta sobre transparência salarial, visando a igualdade salarial de mulheres e homens na UE: **DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO: que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento**. O documento em questão evidencia que a igualdade de género e o direito à igualdade salarial está inserido nos 20 princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.⁵⁹⁵ As medidas das propostas “visam reforçar o direito à igualdade de remuneração, limitando simultaneamente os eventuais custos e encargos, dada a difícil situação económica causada pela pandemia de COVID-19”.⁵⁹⁶

A **Recomendação sobre o Apoio Ativa Eficaz ao Emprego na Sequência da crise da COVID-19 (EASE)** foi apresentada pela Comissão Europeia, em março de 2021, como ação concreta do Princípio 4 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. A Recomendação aponta que os Estados-Membros – considerando os desafios do mercado de trabalho resultantes da pandemia de COVID-19, da transição em curso de setores em declínio para atividades económicas com maior potencial de crescimento e valor estratégico no contexto das transições ecológica e digital, e da evolução demográfica – devem promover uma recuperação que gere empregos, que incentive o desenvolvimento de competências e que apoie as pessoas na transição para novos empregos de qualidade.⁵⁹⁷

É preciso que todos reconheçam a necessidade da UE e dos Estados-Membros em agir em conjunto visando uma recuperação dinâmica, que gere empregos, que seja inclusiva e que facilite a transição ecológica e digital no mercado de trabalho europeu.⁵⁹⁸ Assim conseguiremos vencer essa crise e nos preparar para as que ainda virão.

⁵⁹⁵ COMISSÃO EUROPEIA. Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento. 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>>.

⁵⁹⁶ Ibid.

⁵⁹⁷ COMISSÃO EUROPEIA. Recomendação (UE) 2021/402 da Comissão de 4 de março de 2021 sobre um apoio ativo e eficaz ao emprego na sequência da crise da COVID-19 (EASE). 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32021H0402>>.

⁵⁹⁸ Ibid.

c. Emprego Jovem

A Comissão Europeia entende que os jovens merecem acesso a oportunidades de desenvolvimento, visando moldar o futuro da UE, avançando nas transições ecológicas e digitais. Os jovens possuem dificuldades de ingressar no mercado de trabalho e essa situação foi agravada pela crise pandémica. Assim sendo, a UE está investindo milhares de milhões de euros para viabilizar o plano de recuperação para esse grupo.

Dados apontam que em sete anos, havia menos 1,7 milhões de jovens NEET. E, antes das imposições de confinamento em razão da crise de saúde, o desemprego dos jovens estava em um mínimo recorde de 14,9% em fevereiro de 2020.⁵⁹⁹

Em julho de 2020, a Comissão Europeia adotou um **Pacote de Apoio ao Emprego Jovem**⁶⁰⁰, que inclui uma nova proposta de Recomendação do Conselho: Uma ponte para o emprego — Reforçar a Garantia para a Juventude.⁶⁰¹ A proposta foi adotada pelo Conselho em outubro do mesmo ano, reforçando a Garantia para a Juventude existente. O programa **Garantia para a Juventude** – criado em 2013 - visa assegurar que todos os jovens com menos de 30 anos beneficiem de uma boa oferta de emprego, formação contínua, aprendizagem ou estágio no prazo de quatro meses após terem ficado desempregados ou terminado o seu percurso educativo.⁶⁰² “A Garantia para a Juventude criou oportunidades para os jovens e funcionou como um importante impulsionador de reformas estruturais e de inovação.”⁶⁰³ A Comissão aponta que desde então, foram mais de 24 milhões de jovens beneficiados. Por isso, apostou em um reforço do programa, considerando os efeitos da crise provocada pela pandemia, “a nova – e melhorada – ponte para o emprego”: i) destina-se a jovens entre os 15 e 29 anos de idade; ii) é mais inclusiva, com maior alcance a grupos desfavorecidos; iii), considera as necessidades das empresas (procurando desenvolver competências necessárias,

⁵⁹⁹ COMISSÃO EUROPEIA. Reforço da Garantia para a Juventude. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=pt>>.

⁶⁰⁰ EUROPEAN COMMISSION. Commission launches Youth Employment Support: a bridge to jobs for the next generation. 2020. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9719>>.

⁶⁰¹ COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. Council Recommendation of 30 October 2020 on A Bridge to Jobs – Reinforcing the Youth Guarantee and replacing the Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee 2020/C 372/01. 2020. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1104%2801%29>>.

⁶⁰² COMISSÃO EUROPEIA. Reforço da Garantia para a Juventude. Op. cit.

⁶⁰³ Ibid.

relacionadas com a transição gêmea); e iv) prestará aconselhamento adaptado, orientação e mentoria.⁶⁰⁴

No mês de setembro 2021, foram anunciados planos para o programa **ALMA** (sigla para “Aim, Learn, Master, Achieve”),⁶⁰⁵ o qual visa oferecer aos jovens NEETs uma experiência profissional temporária noutro Estado-Membro.⁶⁰⁶ Sobre o programa, Von der Leyen aduziu “Nossa União precisa de uma alma e uma visão com a qual possam se conectar. Ou como Jacques Delors perguntou: Como podemos construir a Europa se os jovens não a veem como um projeto coletivo e uma visão de seu próprio futuro?”⁶⁰⁷

Destaca-se, ainda, que 2022 foi escolhido o **Ano Europeu da Juventude**, “pondo em evidência a importância da juventude europeia para a construção de um futuro melhor — mais ecológico, mais inclusivo e digital”⁶⁰⁸ Essa iniciativa será acompanhada pelo NextGenerationEU, reabrindo oportunidades de empregos e formação para os jovens.⁶⁰⁹

Todos os investimentos, projetos, programas e medidas que incluem os jovens são ferramentas importantes para um futuro resiliente. Os jovens são o futuro. Investir neles é investir no futuro, o modo como são tratados reflete em como serão e o que farão no futuro.

d. Teletrabalho

As medidas de distanciamento resultaram em restrições à vida social e à mobilidade individual, ocasionando no uso generalizado, obrigatório ou apenas recomendado, do teletrabalho e da aprendizagem on-line. Isto posto, importante atualização regulamentar do teletrabalho.

Em 20 de junho de 2019, o Parlamento Europeu e o Conselho publicaram a **Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho** que estabelece requisitos

⁶⁰⁴ COMISSÃO EUROPEIA. Apoio ao emprego dos jovens - Uma ponte para o emprego da próxima geração. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/youth-employment-support_pt>.

⁶⁰⁵ “Apontar, aprender, dominar, alcançar”

⁶⁰⁶ BRZOZOWSKI, Alexandra. ALMA, the EU’s new programme to help young people find work abroad. 2021. Disponível em: <<https://www.euractiv.com/section/politics/news/alma-the-eus-new-programme-to-help-young-people-find-work-abroad/>>.

⁶⁰⁷ Ibid. Texto original: “Or as Jacques Delors asked: How can we ever build Europe if young people do not see it as a collective project and a vision of their own future?”

⁶⁰⁸ UNIÃO EUROPEIA. Ano Europeu da Juventude 2022. Disponível em: <https://europa.eu/youth/year-of-youth_pt>.

⁶⁰⁹ COMISSÃO EUROPEIA. Comissão congratula-se pelo acordo político sobre o Ano Europeu da Juventude. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_21_6648>.

mínimos destinado a alcançar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, de modo a facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.

No dia 21 de janeiro de 2021, o Parlamento Europeu publicou a **Resolução sobre o direito a desligar**, considerando que até o momento não existiam legislação específica na UE sobre o direito à desconexão, instou a Comissão a avaliar e abordar os riscos de não proteger o direito a desligar (de forma a apresenta um regime jurídico definindo requisitos mínimos para o teletrabalho em toda a UE), e instou os Estados-Membros e os empregadores a garantirem a informação a esse direito e o exercício deste aos trabalhadores.⁶¹⁰ Aduz que “os progressos nas novas possibilidades tecnológicas, como a inteligência artificial, desempenham um papel crucial na configuração do local de trabalho do futuro e na apreciação da eficiência do trabalho e não devem conduzir a uma utilização desumanizada das ferramentas digitais”⁶¹¹

No dia 09 de junho de 2021, o CESE emitiu o parecer sobre **Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se** que reconheceu a importância do teletrabalho, no contexto da pandemia da COVID-19, para o funcionamento da economia e para a defesa do emprego em vários Estados-Membros. Entretanto, discorre sobre os desafios correlatos relacionados com condições decentes de trabalho (incluindo saúde e segurança do trabalhador), desconexão, desigualdade de gênero, cibersegurança.⁶¹²

No mesmo dia, o CESE também emitiu o parecer sobre **Teletrabalho e igualdade de género - Condições para que o teletrabalho não agrave a repartição iníqua da prestação de cuidados e do trabalho doméstico não remunerados entre homens e mulheres e promova a igualdade de género**. O documento indicou que “os decisores políticos devem consultar os parceiros sociais no quadro da elaboração de políticas relacionadas com o trabalho e o

⁶¹⁰ PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)). 2021. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html>.

⁶¹¹ Ibid.

⁶¹² EUROPEU, Comité Económico e Social. Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se» [parecer exploratório a pedido da presidência portuguesa]. 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278&from=ES>>.

emprego, incluindo as políticas que influenciam o teletrabalho e as suas implicações em matéria de género”⁶¹³

O CESE, em seu Parecer sobre a proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, referindo a **Diretriz 6: Melhorar a oferta de trabalho e melhorar o acesso ao emprego, habilidades e competências** esclareceu que a pandemia impulsionou a utilização do teletrabalho e que este modo de trabalho pode ser um importante componente da resposta à flexibilidade do tempo de trabalho – de forma correta possibilita um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Ainda, o CESE afirma ser necessário garantir medidas adequadas de saúde e segurança também em relação ao teletrabalho, incluindo respeito dos limites de tempo de trabalho. E destaca a necessidade de mais pesquisas e investimentos para lidar com novos e emergentes riscos, como o estresse e riscos psicossociais.⁶¹⁴

Entretanto, destaca-se que o Acordo-Quadro da UE sobre o Teletrabalho de 2002, ainda continua sendo a principal referência sobre o teletrabalho na maioria dos Estados-Membros.⁶¹⁵

e. Trabalho de plataformas digitais

Em junho de 2016, a **Agenda Europeia para a Economia Colaborativa** clarificou o conceito de trabalho de plataforma e forneceu orientações sobre a situação laboral desses trabalhadores.⁶¹⁶

Em julho de 2019, a **Diretiva sobre condições do trabalho transparente e previsível**, parte do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, também abrangeu o trabalho de plataforma.⁶¹⁷ Em novembro do mesmo ano, o Conselho adotou a **Recomendação sobre o**

⁶¹³ COMITÉ, Económico e Social Europeu. Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Teletrabalho e igualdade de género — Condições para que o teletrabalho não agrave a repartição iníqua da prestação de cuidados e do trabalho doméstico não remunerados entre homens e mulheres e promova a igualdade de género» [parecer exploratório a pedido da presidência portuguesa]. 2021. Disponível: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020AE5159&qid=1647095164294>>.

⁶¹⁴ COMMITTEE, European Economic and Social. Opinion of the European Economic and Social Committee on the Proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States. Op. cit.

⁶¹⁵ CONFEDERATION, European Trade Union. Framework Agreement on Telework. Disponível em: <<http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01428-EN.pdf>>.

⁶¹⁶ COMISSÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa. 2016. Disponível: <[https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2016\)356&lang=pt](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2016)356&lang=pt)>.

⁶¹⁷ PARLAMENTO EUROPEU. Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia. 2019. Disponível: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>>.

acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, incluindo os trabalhadores de plataforma. Os regulamentos da UE de 2019 sobre relações entre plataformas e empresas objetivavam um ambiente de negócios justo, transparente e previsível para pequenas empresas e comerciantes ao usar plataformas online.⁶¹⁸

Em janeiro de 2020, a Comissão apontou suas prioridades políticas para 2019-2024, sendo, uma delas, criar uma Europa adequada à era digital. A Comissão, na **Comunicação sobre a construção de uma Europa social forte para transições justas**, salientou a necessidade de melhoras as condições de trabalho dos trabalhadores em questão. Em março de 2020, a Comissão apresentou a sua **Nova estratégia industrial para a Europa**, prevendo uma iniciativa para melhoras as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas.

Em março de 2021, no âmbito do **Plano de Ação para implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, a Comissão indicou apresentar uma proposta legislativa sobre a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas. Em junho de 2021, a Comissão lançou a **Segunda Fase de Consulta dos Parceiros Sociais sobre a forma de alcançar as melhores condições**.

No dia 09 dezembro de 2021, a Comissão Europeia, por um comunicado de imprensa, publicou **Propostas para melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham através de plataformas digitais de trabalho**, de modo a garantir os trabalhadores de plataformas digitais usufruam dos direitos laborais e dos benefícios sociais a que têm direito, proporcionando segurança jurídica acrescida e permitindo que as plataformas de trabalho digitais beneficiem do potencial económico do mercado único e condições equitativas. A Comissão propôs uma comunicação que define a abordagem da UE e suas medidas em matéria de trabalho em plataformas digitais, uma proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais e um projeto de orientações que clarifique a aplicação do direito da concorrência da UE às convenções coletivas dos trabalhadores individuais e por conta própria que desejem melhorar suas condições de trabalho. A **Proposta de uma Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho sobre a melhoria das condições de trabalho na plataforma** foi publicada no mesmo dia, objetivando:

i) assegurar aos trabalhadores de plataforma a correta situação laboral e acesso aos direitos

⁶¹⁸ EUROFOUND. Platform work. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/topic/platform-work>>.

laborais e de proteção social aplicáveis; ii) garantir justiça, transparência e responsabilidade na gestão algorítmica no contexto de trabalho de plataforma; e iii) aumentar a transparência, a rastreabilidade e a conscientização sobre os desenvolvimentos no trabalho de plataforma, melhorando a aplicação das regras.⁶¹⁹ No mesmo dia a Comissão lançou uma consulta pública sobre um **Projeto de orientações sobre a aplicação do direito da concorrência da UE às convenções coletivas de trabalhadores independentes individuais**, visando uma melhoria das suas condições de trabalho, como a remuneração.⁶²⁰

Ainda no dia 09 de dezembro de 2021, a Comissão Europeia publicou a comunicação – ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – para **Melhores condições de trabalho para uma Europa social mais forte: explorar os benefícios da digitalização para o futuro do trabalho**. As medidas propostas incluem: i) uma proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais; ii) um projeto de orientações sobre a aplicação do direito da concorrência da UE às convenções coletivas no que diz respeito às condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas; e iii) um apelo à adoção de novas medidas por parte das autoridades nacionais, dos parceiros sociais e de todas as partes interessadas relevantes, visando garantir melhores condições de trabalho de plataformas digitais.⁶²¹

Por conseguinte, os princípios fundamentais da economia social de mercado europeia não podem ser tomados por adquiridos e devem ser protegidos. Algumas pessoas são cada vez mais desfavorecidas, incluindo muitos trabalhadores das plataformas de trabalho digitais que operam em condições de trabalho precárias. Nas novas formas de organização do trabalho, como o trabalho realizado através das plataformas digitais, a correta classificação das pessoas como trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores por conta própria é mais complexa. Algumas pessoas veem-se, por essa razão, injustamente privadas de aceder aos direitos e proteção que estão associados ao estatuto de trabalhador por conta de outrem. Outras não podem beneficiar da verdadeira autonomia do estatuto de trabalhador independente. À medida que as ferramentas algorítmicas se generalizam no mundo do trabalho, surgem também cada vez mais problemas relacionados com a vigilância, a utilização dos dados, a igualdade

⁶¹⁹ COMISSÃO EUROPEIA. Propostas da Comissão para melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham através de plataformas digitais de trabalho. Op. Cit.

⁶²⁰ COMISSÃO EUROPEIA. Propostas da Comissão para melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham através de plataformas digitais de trabalho. 2021. Disponível em: <https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/propostas-da-comissao-para-melhorar-condicoes-de-trabalho-das-pessoas-que-trabalham-atraves-de-2021-12-09_pt>.

⁶²¹ COMISSÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES Melhores condições de trabalho para uma Europa social mais forte: explorar os benefícios da digitalização para o futuro do trabalho. 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0761&from=EN>>.

e a discriminação (por exemplo, os preconceitos de género incorporados nas ferramentas), e a utilização da gestão algorítmica.⁶²²

Destaca-se que, em fevereiro de 2021, o ETUI publicou o guia **Trabalhando nas plataformas digitais de trabalho** para servir como ferramenta informativa e educacional sobre o tema das plataformas digitais de trabalho, expondo a necessidade dos sindicatos desenvolverem métodos de organização e competências e de defender uma regulamentação razoável para estabelecer proteções mínimas para todos os trabalhadores de plataforma, independente de seu status de emprego.⁶²³

Neste diapasão, Nicolas Schmit – Comissário responsável pelo Emprego e Direitos Social – assevera pela necessidade de tirar o máximo de proveito do potencial de criação de emprego das plataformas digitais garantindo que sejam empregos decentes e que os trabalhadores tenham segurança e possam planear o seu futuro.⁶²⁴

f. Competências: qualificação e requalificação

Já em fevereiro de 2019, o Parlamento Europeu adotou uma **Resolução sobre uma política industrial europeia completa no domínio da inteligência artificial e da robótica** na qual enfatizou que os currículos de educação devem ser adaptados à automação.⁶²⁵

Considerando que o surto de COVID-19 e as medidas necessárias para combater sua propagação podem perturbar as ofertas de oportunidades de educação, formação e mobilidade para alunos, professores e educadores de toda a UE,⁶²⁶ a Comissão Europeia forneceu ferramentas digitais (online e off-line) que podem servir diferentes fins educacionais, como as plataformas e materiais de aprendizagem em linha.⁶²⁷

“A crise da COVID-19 evidenciou a importância da educação digital para a transformação digital de que a Europa necessita.”⁶²⁸ Dessa forma, o **Erasmus+** apresentou

⁶²² Ibid.

⁶²³ JOHNSTON, Hannah et. al. Op. cit. p.15.

⁶²⁴ COMISSÃO EUROPEIA. Propostas da Comissão para melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham através de plataformas digitais de trabalho. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_21_6605>.

⁶²⁵ PARLAMENTO EUROPEU. Uma política industrial europeia completa no domínio da inteligência artificial e da robótica: Resolução do Parlamento Europeu, de 12 de fevereiro de 2019, sobre uma política industrial europeia completa no domínio da inteligência artificial e da robótica (2018/2088(INI)). 2020. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52019IP0081>>.

⁶²⁶ UNIÃO EUROPEIA. Recursos de aprendizagem em linha. Disponível em: <<https://education.ec.europa.eu/resources-and-tools/online-learning-resources?etrans=pt>>.

⁶²⁷ Ibid.

⁶²⁸ UNIÃO EUROPEIA. Erasmus+: EU programme for education, training, youth and sport. Op. cit.

papel importante na recuperação focada nos jovens. O programa apoia ações que visam reforçar o desenvolvimento de aptidões e competências digitais a todos os níveis da sociedade e para todos; é um importante programa para reconhecer e utilizar o potencial das tecnologias digitais para ensino e aprendizagem, desenvolvendo competências digitais.⁶²⁹

Em abril de 2020, o **Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional**⁶³⁰ convidou especialistas para fornecer uma avaliação inicial de como a emergência de saúde causada pelo coronavírus afetou a prestação de orientação profissional. Em nota publicada em abril de 2020, as tecnologias digitais e o papel das TIC na orientação ao longo da vida foram focos comuns.⁶³¹ A avaliação observou que “A pandemia também destacou a necessidade de competências digitais e um conjunto de competências digitais mais amplo, não apenas para jovens aprendizes, professores e profissionais de orientação, mas para todos os indivíduos.”⁶³²

Neste cenário pandêmico, em 01 julho de 2020, a Comissão apresentou a **Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência** que estabelece objetivos quantitativos em matéria de melhoria das competências e de requalificação profissional a atingir até 2025, respeitando o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.⁶³³ A Agenda visa garantir a todos competências para viver bem durante e após as transições ecológica e digital – aceleradas pela pandemia de coronavírus. Assim sendo preconiza 12 ações: i) um Pacto para as Competências; ii) o reforço da informação estratégica sobre competências; iii) o apoio da UE a ações estratégicas nacionais de melhoria das competências; iv) uma proposta de recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência; v) a implementação da iniciativa Universidades Europeias e reforço das competências dos cientistas; vi) competências para acompanhar as transições ecológica e digital; vii) aumento do número de diplomados nas áreas das ciências, da tecnologia, da engenharia e da matemática, bem como a promoção de competências empresariais e transversais; viii)

⁶²⁹ Ibid.

⁶³⁰ European Centre for the Development of Vocational Training (CEFEDOP)

⁶³¹ CEDEFOP. Experts report on impact of coronavirus crisis on lifelong guidance in Europe. 2020. Disponível em: <<https://www.cedefop.europa.eu/en/news/experts-report-impact-coronavirus-crisis-lifelong-guidance-europe>>.

⁶³² Ibid. Texto original: “The pandemic has also highlighted a need for digital competences and a broader digital skillset, not only for young learners, teachers and guidance practitioners, but for all individuals.”

⁶³³ COMISSÃO EUROPEIA. RAPID – Boletim Informativo. 2020. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/newsroom/representations/newsletter-archives/23778>>.

competências para a vida; ix) iniciativa relativa às contas individuais de aprendizagem; x) uma abordagem europeia das micro-credenciais; xi) a nova plataforma Europass; xii) a melhoria do quadro de apoio ao investimento público e privado em competências.⁶³⁴ No mesmo dia foi lançada a **nova Plataforma Europass**, materializando a primeira ação da Agenda de Competências.⁶³⁵

As Orientações Políticas da presidente da Comissão Europeia apresentaram a necessidade de um novo **Plano de Ação para a Educação Digital**. A iniciativa, de setembro de 2020, contribui para a uma Europa preparada para a era digital – uma das prioridades da Comissão – e para o NextGeneration, apoiando o MRR. O Plano em questão é essencial para concretizar a visão de um Espaço Europeu da Educação até 2025, contribui para a Agenda Europeia de Competências, para o Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e para a Década Digital. O Plano propõe ações para o período de 2021-2027 e tem como prioridades promover o desenvolvimento de um ecossistema de educação digital altamente eficaz e reforçar as competências e aptidões digitais para a transformação digital.

No Parecer, já mencionado, sobre a proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, no contexto da **Diretriz 6: Melhorar a oferta de trabalho e melhorar o acesso ao emprego, habilidades e competências**, o CESE parabenizou a referência a uma visão ampla e abrangente de competências alinhadas ao sistema produtivo sustentável, mas apelou por um financiamento mais sustentável para a requalificação de todos os adultos.⁶³⁶ O Comitê aponta a importância da qualificação e da requalificação na adaptação dos mercados de trabalho durante a crise de COVID-19 e para que a Europa saia dela mais forte e competitiva.⁶³⁷ Além disso, evidencia que "Uma melhor compreensão da natureza em mudança das relações de trabalho e de emprego na era digital deve conduzir a uma política de emprego da UE mais eficaz."⁶³⁸

O CESE também menciona a importância da garantia de medidas adequadas de saúde e segurança no local de trabalho e de teletrabalho, da alfabetização digital para

⁶³⁴ Ibid.

⁶³⁵ UNIÃO EUROPEIA. Portal Europeu da Juventude. Disponível em: <https://europa.eu/youth/news/discover-new-europass-platform_pt>.

⁶³⁶ COMMITTEE, European Economic and Social. EESC asks for 2020 Employment Guidelines to be adapted in the face of Covid-19 pandemic. Op. cit.

⁶³⁷ COMMITTEE, European Economic and Social. Opinion of the European Economic and Social Committee on the Proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States. Op. cit.

⁶³⁸ Ibid. Texto original: "A better understanding of the changing nature of work and employment relationships in the digital era should lead to a more effective EU employment policy."

todos os professores e alunos e da necessidade de garantir um rendimento digno durante a formação. E reconhece a importância da alfabetização digital plena de todos, não só professores e aluno, evidenciando aqueles que se encontram em áreas marginalizadas.⁶³⁹ Dessa forma aponta: “É essencial garantir o acesso à internet e proporcionar formação em literacia digital a todas as pessoas em situação de risco, e garantir que essas pessoas possam exercer os seus direitos e aceder aos serviços sociais.”⁶⁴⁰

Deste modo, é necessário que a UE continue investigando e investindo nas novas competências para ter sucesso nas transições ecológica e digital – e nas que ainda virão – e para que as pessoas possam prosperar na vida.⁶⁴¹

g. Investigação e Inovação

O **Programa Europa Digital** acelerará a recuperação económica e impulsionará a transformação digital da Europa, utilizando das tecnologias digitais para alcançar os objetivos climáticos comuns da Europa e para reforçar a resiliência da indústria europeia, aumentando sua autonomia estratégica aberta.⁶⁴² O Programa apoiará tecnologias estratégicas para o futuro da Europa, como: i) tornar a UE líder mundial em computação de alto desempenho, aumentando seu potencial científico e competitividade industrial; ii) impulsionar a implantação de soluções de IA em áreas críticas como mudanças climáticas e saúde; iii) investir na cibersegurança para garantir a resiliência, integridade e fiabilidade das redes, infraestruturas e serviços críticos europeus; iv) promover competências digitais avançadas, nas principais tecnologias implementadas pelo programa; e v) alargar a adoção e a melhor utilização das principais tecnologias digitais para tornar a Europa mais competitiva e entender os principais desafios sociais. Para o período de 2021-2027 foi concedido um orçamento de 7.611 milhões de euros.⁶⁴³

⁶³⁹ Ibid.

⁶⁴⁰ Ibid. Texto original: “It is essential to guarantee access to the internet and provide digital literacy training to anyone at risk, and to ensure that such people are able to exercise their rights and access social services.”

⁶⁴¹ COMISSÃO EUROPEIA. RAPID – Boletim Informativo. Op. cit.

⁶⁴² EUROPEAN COMMISSION. ANNEX to the Commission Implementing Decision on the financing of the Digital Europe Programme and the adoption of the multiannual work programme for 2021 – 2022. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/newsroom/repository/document/2021-46/C_2021_7914_1_EN_annexe_acte_autonome_cp_part1_v3_x3qnsqH6g4B4JabSGBY9UatCRc8_81099.pdf>.

⁶⁴³ COMISSÃO EUROPEIA. Digital Europe Programme – Performance. Disponível: <https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/performance-and-reporting/programmes-performance/digital-europe-programme-performance_pt>.

O **Horizonte Europa** é o principal programa de financiamento europeu para pesquisa e inovação. O programa lida com as alterações climáticas, contribui para a consecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Nações Unidas e promove a competitividade e o crescimento na UE. Além disso, o programa cria postos de trabalho e estimula o crescimento económico.⁶⁴⁴ Ademais, o programa-quadro de investigação e inovação da UE (2021-2027) fomenta a excelência científica e tecnológica da UE e reforça o Espaço Europeu da Investigação (EEI), aborda as prioridades políticas (incluindo as transições ecológica e digital e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) e aumenta a adoção da inovação, a competitividade e o emprego na Europa. Dessa forma, impacta três vias: científica, social e económica. Em 2020 foi elaborado o primeiro **Plano Estratégico do programa de trabalho do Horizonte Europa**; em 2021, foram adotados os primeiros programas de trabalho do Horizonte Europa (ERC, CEI, Euratom) e foi publicado convite à apresentação de propostas.⁶⁴⁵

O grupo de especialistas em **Impacto Económico e Social de Pesquisa e Inovação (ESIR)** publicou 3 resumos de políticas sobre a recuperação e resiliência pós-COVID-19: i) Proteger, preparar e transformar a Europa - Recuperação e resiliência pós COVID-19;⁶⁴⁶ ii) Transformação pós-COVID - Mobilizando a inovação para as pessoas, o planeta e a prosperidade;⁶⁴⁷ e iii) Indústria 5.0, uma visão transformadora para a Europa.⁶⁴⁸ No estudo **Proteger, preparar e transformar a Europa - Recuperação e resiliência pós COVID-19** o grupo esclarece sobre uma poderosa política europeia transformadora de investigação e inovação em apoio à recuperação da crise da COVID-19; o grupo faz recomendações sobre como preparar e transformar os sistemas económicos e sociais para se tornarem mais resilientes a crises futuras.⁶⁴⁹ O estudo **Transformação pós-COVID - Mobilizando a inovação para as pessoas, o planeta e a prosperidade** aborda “proteger-preparar-transformar” pode garantir um aprendizado rápido com a inovação, considerando políticas inteligentes e coerentes, esforços colaborativos entre os níveis de governo, descentralização da governança e o

⁶⁴⁴ EUROPEAN COMMISSION. Horizon Europe. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe>>.

⁶⁴⁵ COMISSÃO EUROPEIA. O programa de Investigação e Inovação da UE para 2021-2027. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/presentations/horizon_europe/rtd-2021-00013-03-00-pt-tra-01.pdf>.

⁶⁴⁶ Protect, prepare and transform Europe - Recovery and resilience post COVID-19

⁶⁴⁷ Transformation post-COVID - Mobilising innovation for people, planet and prosperity

⁶⁴⁸ Industry 5.0, a transformative vision for Europe

⁶⁴⁹ EUROPEAN COMMISSION. Protect, prepare and transform Europe - Recovery and resilience post COVID-19. 2020. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/publications/protect-prepare-and-transform-europe-recovery-and-resilience-post-covid-19_en>.

direcionamento de investigação e inovação as transformações que a UE enfrenta.⁶⁵⁰ O estudo **Indústria 5.0, uma visão transformadora para a Europa** aduz sobre como transformar a vida humana com rapidez suficiente para permitir que todos vivam de forma sustentável e pacificamente, indicando que a necessidade de uma transformação sistémica.⁶⁵¹

A Comissão Europeia entende que a UE está enfrentando um triplo desafio: proteger, preparar e transformar para melhor avançar no período pós-pandêmico e para enfrentar as mudanças climáticas e o colapso da biodiversidade. Nesta esteira, considera que a indústria da UE é um motor das transações económicas e sociais atuais e, para continuar a ser, a indústria deve liderar as transições digital e verde. Assim sendo, de forma a complementar a Indústria 4.0, designa a **Indústria 5.0** como fornecedora de uma visão da indústria que coloca o bem-estar do trabalhador no centro do processo produtivo e utiliza novas tecnologias para proporcionar prosperidade e crescimento, respeitando os limites produtivos do planeta. Portanto, a Indústria 5.0 coloca a investigação e a inovação a serviço da transição sustentável, resiliente e centrada no ser humano,⁶⁵² podendo desempenhar papel ativo na preservação de recursos, mudanças climáticas e estabilidade social. Essa abordagem contribui para 3 das prioridades da Comissão: i) Uma economia que funcione para as pessoas; ii) Acordo Ecológico Europeu; e iii) A Europa apta para a era digital.⁶⁵³

Destaca-se ainda, que elementos relacionados à Indústria 5.0 já fazem parte de importantes iniciativas políticas da Comissão, quais sejam: i) adotar uma abordagem centrada no ser humano para tecnologias digitais, incluindo IA (Proposta de regulamentação de IA⁶⁵⁴) ; ii) qualificação e requalificação de trabalhadores europeus, especialmente competências digitais (Agenda de Competências⁶⁵⁵ e Plano de Ação para a Educação Digital⁶⁵⁶); iii) indústrias modernas, eficientes em termos de recursos e sustentáveis e transição para uma economia

⁶⁵⁰ EUROPEAN COMMISSION. Transformation post-COVID - Mobilising innovation for people, planet and prosperity. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/publications/transformation-post-covid_en>.

⁶⁵¹ EUROPEAN COMMISSION. Industry 5.0, a transformative vision for Europe. 2022. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/publications/industry-50-transformative-vision-europe_en>.

⁶⁵² EUROPEAN COMMISSION. Industry 5.0. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/research-area/industrial-research-and-innovation/industry-50_en>.

⁶⁵³ Ibid.

⁶⁵⁴ EUROPEAN COMMISSION. Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL LAYING DOWN HARMONISED RULES ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE (ARTIFICIAL INTELLIGENCE ACT) AND AMENDING CERTAIN UNION LEGISLATIVE ACTS. 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1623335154975&uri=CELEX%3A52021PC0206>>.

⁶⁵⁵ EUROPEAN COMMISSION. Employment, Social Affairs & Inclusion. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>>.

⁶⁵⁶ COMISSÃO EUROPEIA. Plano de Ação para a Educação Digital. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12453-Plano-de-Acao-para-a-Educacao-Digital_pt>.

circular (Pacto Ecológico Europeu⁶⁵⁷); e iv) uma indústria globalmente competitiva e líder mundial, acelerando o investimento em pesquisa e inovação (Estratégia Industrial⁶⁵⁸).⁶⁵⁹

3.2. Prevenção do caos

As transformações atuais mudaram drasticamente o funcionamento das sociedades. Novas transformações virão e devemos estar preparados. Delas, podemos tirar algumas lições:

- i) O futuro é digital. Não há quem duvide. Mas é preciso que seja justo. Por isso, é necessário utilizar a tecnologia a favor da humanidade, de modo a não travar uma guerra com os sistemas digitais. Deve-se utilizar a tecnologia para aumentar o diálogo social, acolher os vulneráveis (jovens, idosos, mulheres, migrantes e refugiados), gerar empregos, transformar o ensino, impedir ataques ambientais e cibernéticos, criar uma rede de solidariedade, etc.;
- ii) As pessoas devem ser prioridade. As políticas públicas devem ser tomadas de modo a não deixar ninguém para trás. Todos devem ser preparados para as mudanças que virão, tendo oportunidades de emprego, e de qualificação e requalificação, sendo garantida a saúde física e psicológica, o direito a conexão e a desconexão, ao lazer, ao bem-estar, entre outros;
- iii) A crise climática é atual e pode se agravar. O clima é essencial para uma vida saudável e digna, por isso medidas devem ser tomadas a fim de preservar o meio ambiente, levando em consideração as implicações sociais de modo a não acentuar as desigualdades sociais e os atritos geopolíticos.

O relatório **The Global Risks Report 2021**, publicado pelo WEF em janeiro de 2021, discorre sobre riscos prováveis para os dez anos, que podem causar novas crises:

⁶⁵⁷ EUROPEAN COMMISSION. A European Green Deal. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en>.

⁶⁵⁸ EUROPEAN COMMISSION. European industrial strategy. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-industrial-strategy_en>.

⁶⁵⁹ EUROPEAN COMMISSION. Industry 5.0. Op. cit.

Entre os riscos mais prováveis dos próximos dez anos estão condições meteorológicas extremas, falha na ação climática e danos ambientais causados pelo homem; bem como concentração de poder digital, desigualdade digital e falha de segurança cibernética. Entre os riscos de maior impacto da próxima década, as doenças infecciosas estão em primeiro lugar, seguidas por falhas na ação climática e outros riscos ambientais; bem como armas de destruição em massa, crises de meios de subsistência, crises de dívida e colapso da infraestrutura de TI.⁶⁶⁰

O documento supracitado afirma que os graves custos humanos e económico ameaçam reduzir em anos o progresso na redução da pobreza e da desigualdade globais, prejudicando ainda mais a coesão social e a cooperação global – que já estavam enfraquecendo antes do surgimento do vírus.⁶⁶¹ Isto posto, pesquisas e medidas de prevenção de novas crises são essenciais para um futuro mais igualitário, justo e coeso.

a. Adaptação às transformações: qual deve ser o foco?

“As transições digital e verde já estão transformando as economias europeias, perturbando o mundo do trabalho. Mas parece que a pandemia deixará cicatrizes de longo prazo além dos desenvolvimentos em andamento.”⁶⁶² Nesta esteira, a Comissão Europeia reconhece que a crise pandémica expôs a UE a novas mudanças drásticas nos empregos, na educação, na economia, nos sistemas de proteção social e na vida social.⁶⁶³

As tendências aceleradas pela COVID 19 têm o potencial de interromper significativamente o trabalho, mas as mudanças que elas podem causar provavelmente serão diferentes nas áreas de trabalho.⁶⁶⁴

As tendências aceleradas pela COVID 19 podem tirar mais trabalhadores de empregos do que o nosso futuro anterior de cenários de trabalho implicava,

⁶⁶⁰ FORUM, World Economic. The Global Risks Report 2021. 2021. p.7. Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/the-global-risks-report-2021>>. Texto original: “Among the highest likelihood risks of the next ten years are extreme weather, climate action failure and human-led environmental damage; as well as digital power concentration, digital inequality and cybersecurity failure. Among the highest impact risks of the next decade, infectious diseases are in the top spot, followed by climate action failure and other environmental risks; as well as weapons of mass destruction, livelihood crises, debt crises and IT infrastructure breakdown.”

⁶⁶¹ Ibid.

⁶⁶² AKGÜÇ, Mehtap. Op. cit. p.6. Texto original: “The digital and green transitions are already transforming European economies by disrupting the world of work. But it appears that the pandemic will leave longterm scars on top of ongoing developments.”

⁶⁶³ COMISSÃO EUROPEIA. Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Op. cit.

⁶⁶⁴ LUND, Susan et al. Op. cit. p.12. Texto original: “The trends accelerated by COVID-19 have the potential to significantly disrupt work, but the shifts they might prompt are likely to play out differently across work arenas.”

e em diferentes ocupações, ao mesmo tempo em que criam mais demanda de trabalho em algumas ocupações.⁶⁶⁵

O artigo **The Inequalities–Environment Nexus: Towards a people-centered green transition**,⁶⁶⁶ publicado pela OECD em março de 2021, afirma que “A crise da COVID-19 amplificou a urgência de enfrentar os desafios sociais, juntamente com uma ação forte e concertada sobre o clima e outras crises ambientais”.⁶⁶⁷ O documento analisa as consequências da degradação ambiental e as políticas ambientais sobre quatro dimensões: i) saúde, ii) renda e riqueza, iii) trabalho e qualidade de emprego, e iv) segurança. E constata que os impactos da degradação ambiental se concentram nos grupos vulneráveis, e, para piorar, os benefícios das políticas ambientais também são desiguais, prejudicando esses grupos ainda mais. O estudo aponta que a vulnerabilidade à poluição do ar e às mudanças climáticas são ampliadas nos casos de má saúde básica e acessos limitados e de menor capacidade de investimento em medidas de defesa. Também aponta que os jovens e idosos são frequentemente mais afetados: a exposição à poluição do ar gera efeitos a longo prazo nos resultados educacionais das crianças, principalmente aquelas de famílias de baixa renda; e as ondas de calor, cada vez mais frequentes, afeta o bem-estar dos idosos. Isto posto, o artigo expõe que os pacotes de políticas para uma transição verde inclusiva devem: i) mitigar o possível impacto regressivo na precificação de externalidades ambientais; ii) investir em capital humano e aprimorar as competências, facilitando a realocação de mão de obra; iii) abordar as desigualdades sistêmicas com políticas setoriais e locais; e iv) assegurar uma governança eficiente e responsiva.⁶⁶⁸

As transições digital e verde estão transformando as economias europeias e transformando o mundo do trabalho. Neste diapasão, o ETUI prescreve a necessidade de uma mentalidade transformadora para atingir um equilíbrio entre as necessidades sociais e as interrupções causadas por essas transições, garantindo que as ações resultem em uma

⁶⁶⁵ Ibid. P.14. Texto original: “The trends accelerated by COVID-19 may displace more workers from jobs than our previous future of work scenarios implied, and in different occupations, while also creating more labor demand in some occupations.”

⁶⁶⁶ O nexo desigualdades-ambiente: rumo a uma transição verde centrada nas pessoas

⁶⁶⁷ OECD. The inequalities-environment nexus. 2021. p.3. Disponível em: <<https://www.oecd.org/greengrowth/the-inequalities-environment-nexus-ca9d8479-en.htm>>. Texto original: “The COVID-19 crisis has amplified the urgency of addressing societal challenges together with strong and concerted action on climate and other environmental crises.”

⁶⁶⁸ Ibid.

situação ganha-ganha para os cidadãos e o meio ambiente, de modo que as vulnerabilidades sejam reduzidas.⁶⁶⁹

No seminário **The importance of Economic, Social and Cultural Rights – on the road to the Social Summit**,⁶⁷⁰ promovido em maio de 2021, Lucas Visentini – secretário-geral da Confederação Europeia dos Sindicatos, que também participou das negociações ao nível da UE sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais – expôs que bons slogans não são suficientes para uma recuperação justa e inclusiva, é necessário ter estratégia para cada euro a ser gasto. Entende que o investimento no clima, no digital e no social são as bússolas para a recuperação.⁶⁷¹

Erik Brynjolfsson, no Congresso **Artificial Intelligence and the Future of Work**,⁶⁷² realizado no dia 24 de setembro de 2019, anunciou que devem haver investimentos no capital humano, mas apenas isso não será suficiente. O estudioso afirma que a educação deve ser reinventada, que devemos focar nos tipos de competências que as máquinas não podem igualar: criatividade e competências interpessoais, por exemplo. “As competências necessárias não são apenas competências difíceis, como codificação de software e STEM, mas também as competências mais suaves, desde as artes, até o trabalho social, até o empreendedorismo.”⁶⁷³

O já mencionado estudo **Rethinking education in the digital age** entende que a educação digital é um pré-requisito para a futura competitividade global da Europa: “somente a educação pode formar uma força de trabalho qualificada e preparada para empregos futuros e um mercado de trabalho em mudança.”⁶⁷⁴ Ainda, repensar a educação na era digital é elementar para salvaguardar valores europeus como a igualdade, democracia e o Estado de Direito: “só a educação pode fornecer as condições prévias para a inclusão social e a participação igualitária dos cidadãos europeus numa democracia digitalizada.”⁶⁷⁵

⁶⁶⁹ AKGÜÇ, Mehtap. Op cit.

⁶⁷⁰ A Importância dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais - A caminho da Cimeira Social

⁶⁷¹ PORTUGAL, Ministério dos Negócios Estrangeiros. The importance of Economic, Social and Cultural Rights – on the road to the Social Summit. Youtube, 03 de maio de 2021. Op. cit. (56m45s – 59m12s).

⁶⁷² Inteligência Artificial e o Futuro do Trabalho

⁶⁷³ BRYNJOLFSSON, Erik. Op. cit. p.3. Texto original: “The skills needed are not just hard skills, like software coding and STEM, but also the softer skills, from the arts, to social work, to entrepreneurship”

⁶⁷⁴ EUROPEAN PARLIAMENT. Rethinking Education in the digital age. Op cit. Texto original: “only education can form a skilled workforce that is prepared for future jobs and a changing labour market.”

⁶⁷⁵ Ibid. Texto original: “only education can provide the preconditions for the social inclusion and equal participation of European citizens in a digitalised democracy.”

O INCoDE.2030⁶⁷⁶ declara que “uma população ativa mais qualificada dá lugar a novas formas de trabalho, novas profissões, a mercados e produtos inovadores e, por conseguinte, atividades económicas mais robustas e competitivas”,⁶⁷⁷ por isso as competências digitais atuam para o pleno exercício da cidadania e como facilitador da empregabilidade ao responderem às exigências do mercado de trabalho digital em evolução.⁶⁷⁸ “As competências digitais são igualmente da maior importância para o desenvolvimento de um pensamento crítico e multifacetado, e para promover a inclusão, a autonomia o bem-estar e a justiça social.”⁶⁷⁹

Em janeiro de 2021, o Comité das Regiões Europeu e a Aliança Europeia de Aprendizagem⁶⁸⁰ da Comissão Europeia organizaram um evento online – o segundo de uma série de eventos que levam a uma conferência de alto nível sobre aprendizagem. O documento **Green and digital transition: The role of regions and cities**⁶⁸¹ aponta algumas contribuições deste evento. O líder de equipe da Direção-Geral de Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão – Nobert Schöbel – expôs sobre o impacto das transições verdes e digitais no trabalho, na educação e na forma como os europeus vivem. Nobert acredita que um milhão de novos empregos serão criados até 2030, em virtude do processo de descarbonização em indústrias e serviços. Empregos serão criados e algumas profissões se tornarão obsoletas, assim a lacuna de competências – incluindo competências verdes e digitais – deve ser preenchida de modo a facilitar a reinserção no mercado de trabalho.⁶⁸²

Dessa forma, o resumo de política do ETUI **Europe’s open strategic autonomy**, já mencionado, aponta que “a UE necessita de definir estrategicamente as áreas em que os futuros trabalhadores – incluindo nativos e migrantes - devem ser formados e qualificados para impulsionar a inovação, permanecer competitiva e prosperar no mundo do trabalho em transformação.”⁶⁸³

Por sua vez, Lucas Vicentini afirma que é necessário ter certeza que bons empregos serão criados, que o meio ambiente terá proteção, que as transições não deixem

⁶⁷⁶ Iniciativa Nacional em Competências Digitais e.2030 (Portugal)

⁶⁷⁷ REPÚBLICA PORTUGUESA. INCoDe.2030. Disponível em: <<https://www.incode2030.gov.pt/incode2030>>.

⁶⁷⁸ Ibid.

⁶⁷⁹ Ibid.

⁶⁸⁰ European Alliance for Apprenticeships (EAfA)

⁶⁸¹ Transição verde e digital: o papel das regiões e cidades

⁶⁸² EUROPEAN COMMISSION. Green and digital transition: The role of regions and cities. Op. cit.

⁶⁸³ AKGÜÇ, Mehtap. Op. cit. p.4. Texto original: “the EU needs to strategically define the areas in which future workers – including both native-born and migrants – need to be trained and skilled to boost innovation, stay competitive and thrive in the transforming world of work.”

ninguém para trás: é preciso gerar empregos, não é apenas uma questão de melhores competências e treinamento – mesmo isso tudo sendo importante –, não podemos oferecer apenas treinamento para as pessoas, é necessário investimento que crie oportunidades económicas e sustentável em toda a Europa, em todas as comunidades. É preciso que todos estejam envolvidos em um processo de governança que realmente garanta que podemos construir uma economia mais progressiva e inclusiva.⁶⁸⁴

“As alterações climáticas e os desafios ambientais, a digitalização, a globalização e as tendências demográficas estão a mudar rapidamente a nossa vida quotidiana.”⁶⁸⁵ Nesse sentido, Rudy De Leeuw assevera que as mudanças climáticas devem ser vistas como oportunidades, e não só desafios, para criar empregos de melhor qualidade, com melhores salários e direitos sociais.⁶⁸⁶

Adaptando-se às alterações climáticas e atenuando-as proporcionará uma transição para novos hábitos de produção, de consumo e de emprego. Existem oportunidades consideráveis na criação de empregos verdes graças às políticas de industrialização e de gestão de energia que reduzem a nossa pegada ecológica. Esses empregos proporcionam trabalho digno e rendimentos que contribuem para um crescimento sustentável da economia e ajudarão as populações a sair do estado de pobreza. As mulheres, que têm conhecimentos preciosos e uma capacidade de gerir os recursos naturais e de utilizar as fontes de energia, são de facto agentes importantes de mudança e podem contribuir para atenuar os efeitos das alterações climáticas nos programas de adaptação ao nível local, regional e internacional.⁶⁸⁷

Salutar mencionar que também devem ser promovidas as condições financeiras e técnicas subjacentes as novas competências digitais. Todos precisam conhecer, ter acesso e saber usar – dessa forma as competências terão impacto positivo concreto na empregabilidade. Observa-se que a geração de empregos e a consequente empregabilidade dependem da qualificação dos indivíduos naquele momento. Não é suficiente existir vagas de emprego e não ter pessoas qualificadas para elas. Não é suficiente qualificação se não há emprego. Não é suficiente favorecer apenas uma parte da população e deixar outra para trás. É um ciclo! É um ciclo que deve ser sempre atualizado. As qualificações necessárias estão

⁶⁸⁴ PORTUGAL, Ministério dos Negócios Estrangeiros. The importance of Economic, Social and Cultural Rights – on the road to the Social Summit. Youtube, 03 de maio de 2021. Op. cit. (56m45s a 59m12s).

⁶⁸⁵ COMISSÃO EUROPEIA. Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Op. cit.

⁶⁸⁶ HAMMERTON, Sara; POYSER, David. The world(s) of work in transition. ETUI, The European Trade Union Institute. 2020. Disponível em: <<https://www.etui.org/publications/conference-reports/the-world-s-of-work-in-transition>>.

⁶⁸⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Empregos verdes: melhorar o clima também para promover a igualdade de gênero. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_729070.pdf>.

sendo alteradas à medida que os empregos estão sendo moldados com as transições do momento. No futuro passaremos por outras transições, teremos emprego para todos? Teremos qualificado e preparado todos para mais mudanças? Quais serão as próximas transições?

b. O mundo digital e o trabalho digno: alcançando a sustentabilidade

O relatório **COVID-19 and the world of work: Jump-starting a green recovery with more and better jobs, healthy and resilient societies**⁶⁸⁸ publicado pela OIT, em julho de 2020, mostrou a necessidade de uma abordagem sustentável para a reconstrução das economias e sociedades, de modo que se tornem mais resilientes a choques futuros e ambientalmente corretos.⁶⁸⁹

A OIT entende: “Existem chamadas para uma globalização mais equitativa, um desenvolvimento equilibrado e sustentável e um crescimento económico que impulse o progresso social. A ação no mundo do trabalho é decisiva para alcançar esses objetivos.”⁶⁹⁰ “Sustentabilidade também é uma questão de proteger direitos. É também, uma questão de fornecer a proteção necessária para todos serem incluídos em um processo decente e progressivo para a economia”⁶⁹¹ – declara Lucas Visentini,

A Comissão Europeia, na comunicação **Uma Europa Social Forte para Transições Justas**, salienta: “O trabalho é mais do que um meio de ganhar um salário para poder viver.”⁶⁹² A Comissão explica que um emprego – desde que seja justo e digno – implica relações sociais, um lugar na sociedade e oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Além disso, explana sobre as novas formas de trabalho impulsionadas pela tecnologia digital: contribuem para o crescimento e o emprego, promovem serviços inovadores, proporcionam flexibilidade e oportunidades para os trabalhadores, clientes e empresas. Entretanto, informa que também podem introduzir novas formas de precariedade. A Comissão entende que os

⁶⁸⁸ COVID-19 e o mundo do trabalho: iniciando uma recuperação verde com mais e melhores empregos, sociedades saudáveis e resilientes
⁶⁸⁹ COVID, ILO. and the world of work: Jump-starting a green recovery with more and better jobs, healthy and resilient societies. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_751217/lang--en/index.htm>.

⁶⁹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Futuro do Trabalho. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/fow/lang--pt/index.htm>>.

⁶⁹¹ PORTUGAL, Ministério dos Negócios Estrangeiros. The importance of Economic, Social and Cultural Rights – on the road to the Social Summit. Youtube, 03 de maio de 2021. Op. cit. (59m15s a 59m30s).

⁶⁹² COMISSÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES UMA EUROPA SOCIAL FORTE PARA TRANSIÇÕES JUSTAS. Op. cit.

novos modelos de negócio precisam ser enquadrados por regras claras que inibam abusos, com normas elevadas em matéria de saúde e segurança, garantindo uma melhor cobertura de proteção social – só assim reforçam a confiança na transformação digital e concretizam suas potencialidades.⁶⁹³ “A inovação tecnológica tem de ir a par com a inovação social. O modelo europeu é um modelo humano, ético, que deve continuar a definir os contornos do nosso futuro.”⁶⁹⁴

No artigo **Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers**⁶⁹⁵ os autores inferem que “A menos que medidas políticas apropriadas sejam tomadas para fechar essas lacunas de proteção social para trabalhadores em “novas” formas de emprego, tanto o progresso económico quanto o social estão em jogo.”⁶⁹⁶ O estudo esclarece a importância dos sistemas de proteção social em meio a mudanças provocadas por inovações tecnológicas, demográficas, ambientais e climáticas, pela globalização e desigualdades persistentes. Os sistemas de proteção social devem garantir novas oportunidades às pessoas e proteção adequada ao longo da vida, principalmente durante as transições da vida e do trabalho. Ainda, destaca a necessidade de adaptação desses sistemas de proteção de acordo com o surgimento de novas formas de trabalho, como o trabalho de plataformas digitais, cumprindo o direito humano de seguridade social para todos.⁶⁹⁷

De um modo geral, não existe uma solução “tamanho único”: os países combinam diferentes tipos de proteção de maneiras diferentes, geralmente uma combinação de seguro social e benefícios financiados por impostos. Essa combinação de diferentes tipos de proteção proporciona um melhor nível de proteção, especialmente quando os regimes de seguro social baseados em emprego remunerado são combinados com regimes (universais) financiados por impostos. É comum concordar que o fortalecimento da proteção social para o futuro do trabalho provavelmente incluirá uma combinação de mecanismos de proteção social contributivos (principalmente seguro social) e não contributivos, financiados por impostos.⁶⁹⁸

⁶⁹³ Ibid.

⁶⁹⁴ Ibid.

⁶⁹⁵ Sistemas de proteção social e o futuro do trabalho: Garantindo a segurança social para trabalhadores de plataformas digitais

⁶⁹⁶ BEHRENDT, Christina. Op cit. Texto original: “Unless appropriate policy measures are taken to close such social protection gaps for workers in “new” forms of employment, both economic and social progress are at stake.”

⁶⁹⁷ Ibid.

⁶⁹⁸ Ibid. Texto original: “Generally speaking, there is no “one-size-fits-all” solution: countries combine different types of protection in different ways, typically a combination of social insurance and tax-financed benefits. Such combination of different types of protection provides a better level of protection, particularly where social insurance schemes based on gainful employment are combined with tax-financed (universal) schemes. It is commonly agreed that strengthening social protection for the future of work will most likely include a combination of contributory (mainly social insurance) and non-contributory, tax-financed social protection mechanisms.”

As questões centrais que preocupam o mundo, atualmente, sobre o futuro do trabalho relacionam-se à substituição da mão-de-obra humana pela tecnologia e o que fazer com o possível excedente de mão-de-obra. Entretanto, essas preocupações devem ser somadas à questão da criação de novos empregos e a dignidade dos trabalhadores.⁶⁹⁹

O conceito de trabalho digno resume as aspirações de homens e mulheres no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento.⁷⁰⁰

Segundo o artigo da Eurofound, publicado em dezembro de 2020, **New forms of employment in Europe – How new is new?** as novas formas de emprego digitais podem desempenhar um papel importante na recuperação, se estiverem relacionadas a modelos de negócios mais resilientes (cooperativas de trabalhadores, por exemplo) ou contribuindo para uma situação ganha-ganha de empregadores e funcionários (compartilhamento de funcionários, por exemplo). Entretanto, as novas formas de emprego que apresentam desvantagens para os trabalhadores (ocasionais e alguns tipos de trabalho de plataforma) podem surgir em situação de crise, em virtude da falta de alternativa no mercado de trabalho, intensificando a vulnerabilidade e a precariedade dos trabalhadores.⁷⁰¹ O artigo em questão acredita que devem ser feitas intervenções sob medida que abordem as oportunidades e desafios específicos inerentes às formas de emprego individuais, e não adotar uma única postura para todas as novas formas de emprego. Além disso, a situação empregatícia deve ser esclarecida para evitar a segmentação do mercado de trabalho e para apoiar a voz coletiva. Ainda, entende que, nas novas formas de emprego, deve ser garantido um tempo de trabalho adequado, visto que são caracterizados pela imprevisibilidade. Ademais, aqueles trabalhadores com menor integração nas estruturas organizacionais podem ser apoiados a desenvolverem competências que visem melhorar sua empregabilidade.⁷⁰²

A CGTP-IN, no artigo **O futuro do trabalho tem de ser de progresso e justiça social**, defende a necessidade urgente do trabalho digital ser regulado; defende o direito de proteção

⁶⁹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Op. cit.

⁷⁰⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Digno. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang--pt/index.htm>.

⁷⁰¹ MANDL, Irene. New forms of employment in Europe – How new is new?. Op. cit.

⁷⁰² Ibid.

social de todos os trabalhadores, independente do seu vínculo ou relação laboral; discorda do alargamento da proteção social apenas para encobrir ou legalizar a utilização abusiva de trabalho precário e falso trabalho independente; declara-se contra a promoção da precarização dos vínculos laborais como consequência inevitável do progresso tecnológico e da inovação.⁷⁰³

a digitalização é tão necessária – o que não se nega – como fantástica e que a sociedade como um todo e os trabalhadores, em particular, devem esforçar-se por criar as condições para desenvolver, tão rapidamente quanto desejável, todas as oportunidades digitais ali identificadas. A este esforço que, para os trabalhadores, representa mais precariedade e instabilidade, não será alheia a intenção governamental de tornar o país numa espécie de “paraíso digital” para as grandes tecnológicas multinacionais.⁷⁰⁴

A OIT esclarece que “Para os trabalhadores, o status de emprego é uma porta de entrada para um conjunto de direitos e proteções. Para muitas plataformas, é o começo do fim de seu modelo de negócios.”⁷⁰⁵ Além disso, a Organização aponta a importância do diálogo social entre plataformas, governos, trabalhadores de plataformas e seus representantes para uma resposta inclusiva garantindo uma concorrência justa e um trabalho decente para todos.⁷⁰⁶

O relatório **The Future of Social Protection** aponta que “Não há diferença óbvia na necessidade de proteção social entre trabalhadores autônomos que operam em mercados tradicionais e aqueles que oferecem seus serviços em plataformas, mas mantêm o controle empresarial sobre seu trabalho.”⁷⁰⁷ O documento destaca que as transações digitais é o fator que distingue as plataformas de trabalho dos mercados convencionais e, por serem rastreáveis, aumenta o potencial para o fornecimento de proteção social e o cumprimento das obrigações fiscais – alterando as atividades da economia informal para formal.⁷⁰⁸

A Comunicação da Comissão Europeia ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Economico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, **Uma Europa Social Forte para Transições Justas**, assume que a conceção dos sistemas de proteção social assentes nos

⁷⁰³ CGTP-IN. Op. cit.

⁷⁰⁴ Ibid.

⁷⁰⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo. Op. cit. Texto original: “Para los trabajadores, la situación del empleo es una vía de acceso a un conjunto de derechos y protecciones. Para muchas plataformas, es el comienzo del final de su modelo de empresa.”.

⁷⁰⁶ Ibid.

⁷⁰⁷ OECD. The Future of Social Protection. Op. cit. Texto original: “There is no obvious difference in the need for social protection between self-employed workers who operate on traditional markets, and those who offer their services on platforms, but retain entrepreneurial control over their work.”

⁷⁰⁸ Ibid.

valores e princípios da universalidade, solidariedade e equidade exigirá o desenvolvimento de novos modelos de assistência social, tirando vantagens de inovações eficazes que respondam às necessidades reais.⁷⁰⁹

O relatório da OIT **As plataformas digitais e o futuro do trabalho** propõe 18 critérios para um trabalho digno nas plataformas digitais, quais sejam: i) resolver o problema da classificação incorreta do emprego; ii) permitir que os trabalhadores das plataformas digitais exerçam o seu direito à liberdade sindical e à negociação coletiva; iii) aplicar o salário mínimo prevalecente na região onde se encontram os trabalhadores; iv) assegurar a transparência nos pagamentos e taxas calculados pela plataforma; v) garantir que os trabalhadores independentes tenham a possibilidade de recusar tarefas na plataforma; vi) cobrir os custos de trabalho perdido em caso de problemas técnicos com a tarefa ou a plataforma; vii) estabelecer regras rigorosas e justas para gerir situações de não pagamento; viii) garantir que as condições de serviço sejam apresentadas num formato legível por humanos, isto é, claro e conciso; ix) informar os trabalhadores dos motivos pelos quais recebem classificações desfavoráveis; x) estabelecer e aplicar códigos de conduta claros para todos os utilizadores da plataforma; xi) garantir que os trabalhadores possam contestar o não pagamento, as avaliações negativas, os resultados dos testes de qualificação, as acusações de violações de códigos de conduta e o encerramento de contas; xii) estabelecer um sistema de avaliação dos clientes tão exaustivo quanto o sistema de avaliação dos trabalhadores; xiii) garantir que as instruções da tarefa sejam claras e validadas antes da publicação de qualquer trabalho; xiv) permitir que os trabalhadores visualizem e exportem, em qualquer momento, o histórico completo do seu trabalho e reputação, em formato legível por humanos e máquinas; xv) permitir que os trabalhadores prossigam uma relação de trabalho com um cliente fora da plataforma sem pagar uma taxa desproporcionalmente alta; xvi) garantir que os clientes e os gestores das plataformas respondam às comunicações dos trabalhadores com prontidão, de forma educada e substantiva; xvii) informar os trabalhadores sobre a identidade dos seus clientes e a finalidade do trabalho; e xviii) garantir que as tarefas suscetíveis de causar stress ou danos a nível psicológico sejam claramente identificadas pelos gestores das plataformas, recorrendo a um sistema normalizado. Além disso, o relatório recomenda adaptações dos

⁷⁰⁹ COMISSÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES UMA EUROPA SOCIAL FORTE PARA TRANSIÇÕES JUSTAS. Op. cit.

sistemas de proteção social, para que os trabalhadores de plataformas digitais tenham cobertura social, vê-se: i) adaptação dos mecanismos de segurança social de forma a cobrir os trabalhadores em todas as formas de emprego, independente do tipo de contrato; ii) utilização da tecnologia para simplificar pagamentos de contribuições e de prestações; e iii) instituir e reforçar mecanismos universais de proteção social, financiados por impostos.⁷¹⁰

Destaca-se que “A digitalização de empresas e o uso de ferramentas digitais pelos funcionários se tornou um tópico mais dominante durante a pandemia.”⁷¹¹ O teletrabalho foi uma das consequências da transição digital acentuada pela crise pandémica, e, por isso, seu uso foi incentivado.

A digitalização surgiu como um tema importante em relação ao teletrabalho, assim como a educação e a formação dos trabalhadores e a provisão de segurança social e/ou melhor proteção para os trabalhadores independentes e aqueles que trabalham na economia de gig.⁷¹²

Nesse diapasão, em concordância com o relatório **COVID-19 and the world of work: Jump-starting a green recovery with more and better jobs, healthy and resilient societies**⁷¹³, publicado pela OIT em julho de 2020, “o uso generalizado do teletrabalho ressalta a importância de garantir condições de trabalho decentes, incluindo proteção nesse ambiente de trabalho, e a necessidade de manter um equilíbrio sólido entre vida pessoal e profissional.”⁷¹⁴

O artigo publicado pela OECD, em março de 2020, **COVID-19: Proteger a las personas y las sociedades**, março de 2020, expõe vários fatores que podem impedir o sucesso do experimento do teletrabalho, como: i) a implementação de medidas em curto prazo; ii) o equilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades de cuidar; iii) a falta de conectividade em muitos lares; e iv) a necessidade de competências digitais.⁷¹⁵

O relatório **Benchmarking Working Europe 2021** indica que o teletrabalho é principalmente possível para aqueles que são mais qualificados ou que já possuem empregos

⁷¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Op. cit.

⁷¹¹ EUROFOUND. Changing priorities: The impact of COVID-19 on national policy agendas. Op. cit. Texto original: “The digitization of enterprises and the use of digital tools by employees became a more dominant topic during the pandemic.”

⁷¹² Ibid. Texto original: “Digitalisation surfaced as an important theme in connection with telework, as did the education and training of workers, and the provision of social security and/or better protection for self-employed workers and those working in the gig economy.”

⁷¹³ COVID-19 e o mundo do trabalho: Iniciando uma recuperação verde com mais e melhores empregos, sociedades saudáveis e resilientes

⁷¹⁴ COVID, ILO. and the world of work: Jump-starting a green recovery with more and better jobs, healthy and resilient societies. Op. cit. p.13. Original: “the widespread use of teleworking underscores the importance of ensuring decent working conditions, including protection in such a working environment, and the need to maintain a sound work-life balance.”

⁷¹⁵ OECD. COVID-19: Proteger a las personas y las sociedades. Op. cit.

mais qualificados, portanto “esta mudança para o teletrabalho apenas aumentou a divisão e ajudou a salvar os empregos dos mais qualificados, enquanto o emprego caiu mais entre os menos qualificados.”⁷¹⁶

O ETUI⁷¹⁷ apresentou, em setembro de 2020, um infográfico – **COVID-19 induced restructuring and workers' rights** – ⁷¹⁸ indicando diversas formas adotadas pelas instituições de representação dos trabalhadores para a reestruturação do trabalho, esclarecendo que a adoção do teletrabalho suscita tanto o direito a desconexão como a proteção da privacidade, e tais temas estão sujeitos a informação, consulta e/ou negociação coletiva – são recursos necessários para lidar com a reestruturação sustentável.⁷¹⁹

De acordo com o artigo **The future of work is here. Standards need to keep up**,⁷²⁰ publicado em junho de 2021 pelo World Economic Forum, “A pandemia afetou desproporcionalmente as mulheres trabalhadoras e grupos minoritários, com disparidades salariais, de promoção e de aposentadoria.”⁷²¹ O artigo aponta que estamos enfrentando consequências do atraso na atenção à saúde preventiva e do aumento dos problemas de saúde mental, em virtude da necessidade dos trabalhadores em teletrabalho equilibrarem o trabalho e a vida pessoal.⁷²²

Ademais, novas formas de trabalho digital surgirão, isso é inevitável. Devemos tomar como aprendizado as dificuldades trazidas pelo caos da pandemia em meio as transições climática e digital. Devemos agir de forma a garantir os direitos básicos a todos os trabalhadores incluindo a representação social, a proteção social e a desconexão. Não que antes não sabíamos que devíamos, mas agora sabemos que as consequências de não agir em prol dos trabalhadores afeta toda a economia, independente de qual transição for a próxima.

⁷¹⁶ AKGÜÇ, Mehtap et al. Op cit. p.61-62. Texto original: “this move to telework has only increased the divide, and helped to safeguard the jobs of the more highly educated while employment has dropped more among the less educated.”

⁷¹⁷ European Trade Union Institute (Instituto Sindical Europeu)

⁷¹⁸ Covid-19 induziu reestruturação e direitos dos trabalhadores

⁷¹⁹ ETUI. Covid-19 induced restructuring and workers' rights. 2020. Disponível em: <https://www.etui.org/facts_figures/covid-19-induced-restructuring-and-workers-rights>.

⁷²⁰ O futuro do trabalho está aqui. Padrões precisam acompanhar.

⁷²¹ RAMANATHAN, Padma. The future of work is here. Standards need to keep up. 2021. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2021/06/the-future-of-work-is-here-standards-need-to-keep-up/>>. Texto original: “The pandemic has disproportionately impacted working women and minority groups with gaps in pay, promotion and pensions soaring”

⁷²² Ibid.

c. Coesão social e solidariedade: superar novas crises sem deixar ninguém para trás

O relatório **Benchmarking Working Europe 2021**, publicado por ETUI em dezembro de 2021, entende que os Estados-membros da UE não entraram na crise pandêmica em pé de igualdade e que, também por isso, saíram dela com novas e mais profundas divisões. O Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a **Comunicação da Comissão Estratégia anual para o Crescimento Sustentável 2021** afirma que “A crise da COVID-19 acentuou e exacerbou as disparidades que existem há muito tempo nas nossas sociedades, e as pessoas mais vulneráveis foram muitas vezes as mais afetadas,”⁷²³ considerando que a maior incidência de infeções foi verificada nos grupos carentes e as medidas de combate à crise causaram maior impacto em alguns grupos.⁷²⁴ Além disso, o relatório acima supracitado aponta que o cenário endêmico da COVID-19 pode gerar uma sociedade ainda mais polarizada – “especialmente se um o retorno ao 'novo normal' significa, na verdade, um retorno aos níveis pré-pandêmicos de consumo e exploração de recursos naturais.”⁷²⁵

Constata-se que “a pandemia de COVID-19 já acelerou e reforçou as desigualdades entre homens e mulheres, jovens e idosos, trabalhadores independentes e empregados, trabalhadores precários e migrantes, e assim por diante.”⁷²⁶ Nesse sentido, o estudo do ETUI, acima referido, indica que o cenário endêmico pode gerar mais desigualdades entre os que ficaram mais expostos ao vírus e aqueles que foram protegidos, entre os mais vulneráveis e os mais resistentes, entre os beneficiários da segurança social e os não protegidos, entre os que estão cobertos por seguros privados complementares e os que não estão, entre os que possuem recursos financeiros para se adaptar e os que não possuem, entre os que possuem competências para se adaptar e os que não as têm.⁷²⁷

O objetivo da recuperação não poderia ser apenas um retorno ao ‘normal’ em termos da natureza e intensidade das atividades económicas anteriores à pandemia, por razões não apenas relacionadas à saúde, mas também ambientais.

Em termos sociais, a principal preocupação será o impacto de um vírus que se tornou endêmico na organização e financiamento dos sistemas de saúde,

⁷²³ EUROPEU, Comité Económico e Social Europeu. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Conselho, ao Banco Central Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu, ao Comité das Regiões e ao Banco Europeu de Investimento Estratégia anual para o Crescimento Sustentável 2021. 2022. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2022:105:FULL&from=EN>>.

⁷²⁴ Ibid.

⁷²⁵ AKGÜÇ, Mehtap et al. Op cit. p.8. Texto original: “especially if a return to the ‘new normal’ means in effect a return to pre-pandemic levels of consumption and exploitation of natural resources.”

⁷²⁶ Ibid. p.180. Texto original: “the Covid-19 pandemic has already accelerated and reinforced inequalities between men and women, the young and the old, the selfemployed and the employed, precarious workers and migrants, and so on.”

⁷²⁷ Ibid.

na organização dos mercados de trabalho e na sociedade como um todo (educação, mobilidade, cultura, etc.).⁷²⁸

Publicado em setembro de 2020, o relatório **Employment and Social Developments in Europe 2020 “Leaving no one behind and striving for more: fairness and solidarity in the European social market economy”**⁷²⁹ explica por que razão a justiça social e a solidariedade são mais importantes do que nunca. O documento analisa como alcançar uma maior justiça em toda a UE face a pandemia da COVID-19 e aos desafios de longo prazo provocados por mudanças estruturais devido ao envelhecimento demográfico, às alterações climáticas e à digitalização.⁷³⁰

O relatório **Benchmarking Working Europe 2021** destaca que a adoção de políticas climáticas ambiciosas é necessária agora, para que no futuro seja possível evitar a desigualdade descontrolada devido a uma catástrofe climática. Entretanto, indica que é necessário garantir que a transição climática seja justa, evitando desigualdades em espiral⁷³¹ que podem gerar “uma corrida desastrosa por um bote salva-vidas que é pequeno demais para acomodar todos.”⁷³² O documento entende que “A transição climática já está se revelando mais brutal do que se esperava há alguns anos e está ocorrendo em um contexto interrompido por uma pandemia que parece estar se transformando em um fenômeno endêmico de longa duração.”⁷³³ Assim sendo a resiliência social é uma ferramenta valiosa para as transições que estão por vir, entretanto, depende da justiça social e da coesão social.⁷³⁴

O documento **Ten opportunities for Europe post-coronavirus** demonstra que a crise climática uma oportunidade de solidariedade com as pessoas vulneráveis, que mais sofrerão com os impactos climáticos futuros e as ameaças à saúde relacionadas ao clima: “os cidadãos demonstraram grande disponibilidade durante a crise para aceitar restrições

⁷²⁸ Ibid. p.180. Texto original: “The aim of recovery could not just be a return to ‘normal’ in terms of the nature and intensity of economic activities prior to the pandemic, for reasons that are not only healthrelated but also environmental. // In social terms, the main concern will be the impact of a virus that has become endemic on the organisation and financing of healthcare systems, on the organisation of labour markets, and on society as a whole (education, mobility, culture, etc.)”

⁷²⁹ Emprego e Desenvolvimento Social na Europa 2020 “Não deixar ninguém para trás e lutar por mais: justiça e solidariedade na economia social de mercado europeia”

⁷³⁰ EUROPEAN COMMISSION. Employment and Social Developments in Europe 2020. 2020. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8342&furtherPubs=yes>>.

⁷³¹ AKGÜÇ, Mehtap et al. Op. cit.

⁷³² Ibid. p.13. Texto original: “a disastrous scramble for a lifeboat that is too small to accommodate all.”

⁷³³ Ibid. p.13. Texto original: “The climate transition is already proving to be more brutal than was expected even a few years ago, and it is taking place in a context disrupted by a pandemic that seems to be turning into a long-term endemic phenomenon”

⁷³⁴ Ibid.

peçoais face a uma ameaça existencial e para mostrar solidariedade para com as pessoas em risco e o pessoal médico na linha da frente da crise de saúde”.⁷³⁵

No mencionado relatório **Benchmarking Working Europe 2021**, o ETUI entende que a resiliência da sociedade corresponde a preparação das populações para as transições de forma a incluí-las concretamente na dinâmica dessas transições.⁷³⁶ O Instituto explana que “Esse conceito merece ser mais desenvolvido e eventualmente implementado para ajudar a sociedade a lidar com a transição para um mundo possivelmente mais instável.”⁷³⁷ Dessa forma, o documento refere-se ao projeto **INGSA Societal Resilience Project**, o qual define resiliência social como “a capacidade de uma sociedade ou organização de se adaptar ou transformar positivamente em resposta a transições significativas ou ameaças ao seu bem-estar”⁷³⁸ e a coesão social como “um precursor crítico do conceito mais amplo de resiliência social, que definimos em termos sociais e políticos práticos como a disposição dos membros de uma sociedade, aceitando sua diversidade, de cooperar para prevalecer e prosperar” – e, ainda, aponta como cinco principais considerações: i) pertencimento; ii) inclusão; iii) participação; iv) reconhecimento; v) legitimidade. Nesse sentido, o ETUI apontou que essas considerações podem ser traduzidas em políticas:

— *Pertencimento: Como as pessoas podem ser encorajadas a aderir aos valores de uma sociedade pós-transição? Como as pessoas podem ser convencidas de que esta sociedade será melhor e como podemos ter certeza de que é assim? Em particular, como os sistemas educacionais podem ser reformados e moldados para acompanhar os desenvolvimentos dinâmicos, equipar as crianças em competências de aprendizagem ao longo da vida e preparar os cidadãos para os desafios de amanhã, ou seja, o clima e as transições digitais?*

— *Inclusão: como podemos garantir que os custos e benefícios da transição sejam compartilhados e que os sistemas redistributivos (tributação e proteção social) sejam adaptados para desempenhar plenamente seu papel na garantia de maior justiça social nessa transição, em vez de alimentar as desigualdades existentes? Como evitar a exclusão*

⁷³⁵ BASSOT, Étienne. Op. cit. p.5. Texto original: “Citizens have shown a great willingness during the crisis to accept personal restrictions in the face of an existential threat, and to show solidarity with people at risk and medical staff on the frontline of the health crisis”

⁷³⁶ AKGÜÇ, Mehtap et al. Op. cit. p.182. Texto original: “Social cohesion is a critical precursor of the broader concept of societal resilience, which we define in practical societal and policy terms as a willingness of members of a society, accepting their diversity, to cooperate in order to prevail and prosper”

⁷³⁷ Ibid. p.182 Texto original: “This concept deserves to be further developed and eventually implemented to help society cope with the transition to a possibly more unstable world”

⁷³⁸ Ibid. p.182. Texto original: “the ability of a society or an organization to adapt or transform positively in response to significant transitions or threats to its wellbeing.”

económica e social de pessoas que não estão preparadas para lidar com a digitalização para que não sejam empurradas para as margens da sociedade?

— *Participação: Ao contrário dos efeitos potencialmente desmobilizadores do 'solucionismo tecnológico', que deixaria para a inovação técnica enfrentar todos os desafios que estamos enfrentando ('Para resolver tudo, clique aqui', Morozov 2013), é o envolvimento e a participação de todas as pessoas – mulheres, homens, jovens, idosos, trabalhadores, estudantes, pensionistas, migrantes, etc. – que assegurarão verdadeiramente a eficácia das medidas tomadas para implementar a transição climática. Como essa participação pode ser mobilizada? Como a transição pode ser usada para estimular o engajamento em procedimentos democráticos nos níveis local, estadual e da UE para evitar o surgimento de democracias não liberais ou autocracias antidemocráticas?*

— *Reconhecimento: Como ter em conta as realidades e situações específicas das várias categorias socioprofissionais nas medidas a adoptar? E como levar em consideração as necessidades e capacidades de cada indivíduo (em termos de mobilidade, consumo, energia, etc.) para que todos tenham um lugar nessas transições?*

— *Legitimidade: Como podemos forjar o consenso mais amplo possível sobre as medidas a serem adotadas e dar aos atores políticos, económicos e sociais e a todos os cidadãos a confiança necessária para mover a sociedade nessa direção? Como podemos iniciar e conduzir debates sobre o futuro do Estado democrático no século 21 – um que seja resiliente às forças do populismo e que aproveite os avanços tecnológicos que possam aumentar a democracia direta?⁷³⁹*

O ETUI acrescenta que esse conceito ainda precisa ser refinado, aprofundado e implementado. E descreve como sendo o “triângulo da resiliência”: a construção dessa capacidade de adaptação e transformação social, os investimentos massivos em novas infraestruturas verdes e a inovação tecnológica sustentável.⁷⁴⁰

No resumo de política **Europe’s open strategic autonomy**, o ETUI explana sobre a importância da ação conjunta com parceiros sociais na busca de padrões sociais e ecológicos mínimos em acordos internacionais, visando reverter tendências como as mudanças

⁷³⁹ Ibid, p.182-183.

⁷⁴⁰ Ibid.

climáticas ou o aumento das desigualdades socioeconómicas em todo o mundo.⁷⁴¹ Nesse sentido, a Comissão Europeia aduz que “A Europa deve utilizar a sua influência política e económica para promover a justiça social no resto do mundo”⁷⁴² – considerando que as políticas de cooperação internacional, o desenvolvimento e o comércio geram emprego, prosperidade e crescimento para todos os envolvidos.⁷⁴³ A Comissão Europeia afirma que “Para ser resiliente, o contrato social tem de assentar numa forte solidariedade.”⁷⁴⁴ Assim sendo, “As nossas normas de proteção social também têm de ser ajustadas às novas realidades do mundo do trabalho, às novas vulnerabilidades e às novas expectativas dos cidadãos.”⁷⁴⁵

d. Inovação e coesão social

O ETUI, no relatório **Benchmarking Working Europe 2021**, apontou como os principais desafios que poderão surgir no contexto atual de crises: transformações tecnológicas e seu impacto no mundo do trabalho; mudanças geográficas e migrações alimentadas pela instabilidade geopolítica e pelo aquecimento global; declínio da democracia, dos direitos políticos e das liberdades civis; novas rivalidades e conflitos internacionais; novas ferramentas de desinformação em larga escala, que podem servir como armas nas modernas guerras híbridas.⁷⁴⁶

“A direção da mudança tecnológica é algo que determinamos social e economicamente.”⁷⁴⁷ Nesse sentido, no evento online **Green and digital transition: The role of regions and cities**⁷⁴⁸ - realizado em conjunto do Comité das Regiões Europeu e da Aliança Europeia de Aprendizagem (EAfA) da Comissão Europeia -, Emil Boc, Presidente da Câmara de Cluj-Napoca, afirmou que “a digitalização representa uma revolução na forma como os europeus vivem, ensinam, aprendem, trabalham e se comunicam.”⁷⁴⁹

⁷⁴¹ AKGÜÇ, Mehtap. Op. cit.

⁷⁴² COMISSÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES UMA EUROPA SOCIAL FORTE PARA TRANSIÇÕES JUSTAS. Op. cit.

⁷⁴³ Ibid.

⁷⁴⁴ Ibid.

⁷⁴⁵ Ibid.

⁷⁴⁶ AKGÜÇ, Mehtap et al. Op. cit.

⁷⁴⁷ CHUI, Michael; BERNASEK, Anna. Forward Thinking on technology and political economy with Daron Acemoglu. 2021. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/forward-thinking-on-technology-and-political-economy-with-daron-acemoglu>>.

⁷⁴⁸ Transição verde e digital: o papel das regiões e cidades

⁷⁴⁹ EUROPEAN COMMISSION. Green and digital transition: The role of regions and cities. Op. cit. Texto original: “digitalisation represents a revolution in how Europeans live, teach, learn, work and communicate.”

O documento da OIT **Digital skills and the future of work: Challenges and opportunities in a post COVID-19 environment**⁷⁵⁰ reconhece que a conectividade está se tornando um direito humano, ao passo que o acesso a serviços básicos (saúde, educação, trabalho) dependem cada vez mais da conectividade. Entretanto, também reconhece a desigualdade que surge em razão da falta ao acesso por algumas pessoas.⁷⁵¹

Sven Smit, em episódio do **Podcast Inside the Strategy Room**, aduz que, em razão do surgimento da COVID-19 e as consequências por ele trazidas – como a necessidade de tomadas de decisões rápida -, começamos a nos mover rapidamente:⁷⁵² “Vimos cinco anos de inovação em 5 semanas, e isso pode continuar se mantivermos essas práticas. Se mantivéssemos metade delas, com que rapidez nos moveríamos para o futuro?”⁷⁵³, afirma.

Nesse sentido, a Comissão Europeia já analisa essas tendências e acredita na capacidade das tecnologias de desenvolver resiliência, por meio de, por exemplo: sistemas de saúde inteligentes, fortalecimento da gestão de dados, da inteligência artificial, da hiperconectividade digital, das transformações tecnológicas.⁷⁵⁴

Uma economia resiliente e estável é essencial para enfrentar os desafios a longo prazo da UE. A UE deve continuar a aumentar a resiliência e o potencial de crescimento da sua economia, dando resposta às vulnerabilidades que persistem, a fim de facilitar as transições em curso e resistir a futuros choques. O futuro desempenho económico da UE será determinado pela solidez dos alicerces económicos, a produtividade, os investimentos e as reformas, associados a condições positivas de financiamento para os setores público e privado.⁷⁵⁵

Na mesma esteira, Sandrine Dixson-Declève – presidente do ESIR⁷⁵⁶ - considera que a Europa deve ter como missão a construção de resiliência pós-COVID na economia e a transformação para um conjunto de ecossistemas económicos mais resilientes a futuras pandemias e choque ambientais.⁷⁵⁷

⁷⁵⁰ Competências digitais e o futuro do trabalho: desafios e oportunidades em um ambiente pós-COVID-19

⁷⁵¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Digital skills and the future of work: Challenges and opportunities in a post COVID-19 environment (WISIS Session 216, 29 July 2020). 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_766085/lang-en/index.htm>.

⁷⁵² BROWN, Sean et. al. The workforce of the future. 2021. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-workforce-of-the-future>>.

⁷⁵³ Ibid. Texto original: “It saw five years’ worth of innovation in five weeks, and that could continue if we keep those practices. If we held on to even half of them, how much faster would we move into the future?”

⁷⁵⁴ COMISSÃO EUROPEIA. Relatório de Prospetiva Estratégica 2021. 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0750&from=EN>>.

⁷⁵⁵ Ibid.

⁷⁵⁶ Grupo de Peritos de Alto Nível sobre o “Impacto Económico e Social da Investigação e Inovação”

⁷⁵⁷ EUROPEAN COMMISSION. Industry 5.0: A Transformative Vision for Europe. 2022. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/news/industry-50-transformative-vision-europe-2022-jan-13_en>.

Constata-se, por todo exposto, que a inovação é fundamental para concretizar objetivos como uma economia a serviço dos cidadãos e transições justas, preparando todos para a era digital; sendo, assim, devendo ser considerado elemento central no desenvolvimento de políticas públicas que visem uma maior coesão social.

CAPÍTULO IV – A RENDA MÍNIMA UNIVERSAL É UM CAMINHO CONTRA CRISES?

A Renda Básica (RB) é uma resposta às mudanças sociais, culturais, políticas e económicas ocasionadas pela globalização; é uma maneira de ajustar o conceito de economia social de mercado, unindo o social e o liberal. A política em comento é pautada em três princípios, quais sejam: individualidade, universalidade e incondicionalidade; e o seu pagamento é feito de forma regular e em dinheiro. Os seus aspetos viabilizam a garantia da liberdade aos indivíduos, pois lhes possibilitam fazer escolhas que os permitam desfrutar das relações sociais em um cenário ausente da dominação social. Dessa forma, observa-se que a RB é política pública importante na luta contra a exploração laboral, na medida em que permite que os indivíduos rejeitem situações alienantes e coloquem em prática formas alternativas de organização do trabalho. Mas ela é um caminho contra crises?

4.1. Aspetos da Renda Básica

A globalização - processo não exclusivamente económico, visto que envolve aspetos sociais, culturais, políticos e pessoais – recolocou as relações entre sociedade e Estado, trazendo uma mudança no papel do Estado nacional e nas suas relações no cenário internacional. Dessa forma, estimulou a “discussão sobre os novos meios e padrões de articulação entre indivíduos, organizações, empresas e o próprio Estado, deixando clara a importância da governança em todos os níveis.”⁷⁵⁸

Os valores fundamentais do sistema internacional de direitos humanos estão atualmente sob ataque de maneiras novas e diversas. [...] existe um crescente sentimento de insegurança económica que atinge grandes segmentos de muitas sociedades. Há um sentimento crescente de estar exposto, vulnerável, oprimido e desamparado, e de ser sistematicamente marginalizado, tanto económica quanto socialmente. Essa situação, que antes parecia um destino reservado apenas para aqueles que vivem em países de baixa renda ou em extrema pobreza nos países de alta e média renda, agora afeta não apenas os desempregados e os subempregados, mas também os precariamente empregados e os prováveis ficar desempregado no futuro próximo como resultado de vários desenvolvimentos. Muitos desses indivíduos desfrutavam anteriormente de um mínimo de segurança e respeito e achavam que tinham interesse no sistema geral de governo. À medida que a nova insegurança aumentou e afetou números cada vez maiores, muitos partidos políticos tradicionais permaneceram alheios ou

⁷⁵⁸ GONÇALVES, Alcindo. O conceito de governança. XIV Encontro do Conpedi, 2005. p.4. Disponível em: <https://www.unisantos.br/upload/menu3niveis_1258398685850_alcindo_goncalves_o_conceito_de_governanca.pdf>.

ofereceram soluções que apenas exacerbaram os problemas, minando ainda mais a fé na democracia eleitoral.⁷⁵⁹

Há alguns anos, discute-se uma ideia que combina os ideais de liberdade e solidariedade: a renda básica universal. “A renda básica incondicional une o social ao liberal: é liberal porque é incondicional e social porque é para todos. É o mesmo para todos - e ao mesmo tempo permite que todos sejam diferentes.”⁷⁶⁰

A Renda Básica nos permite mudar radicalmente como queremos nossa sociedade e como salvamos o planeta - salvando a nós mesmos, a todos, deixando ninguém de fora e o mais rápido possível.⁷⁶¹ A Renda Básica é uma alocação monetária equivalente, pelo menos, ao limiar de pobreza conferido de acordo com três princípios: o da individualidade; o da universalidade e o da incondicionalidade.⁷⁶²

O pagamento da RB é feito de forma regular, em dinheiro, individualmente, de forma universal e incondicional.⁷⁶³ A RB não é uma doação ou subsídio único – por isso, regular – porquanto “Uma renda básica consiste em poder de compra fornecido a intervalos regulares, tais como uma semana, um mês, um semestre ou um ano, dependendo da proposta.”⁷⁶⁴ O pagamento em dinheiro é feito sem qualquer restrição quanto à natureza ou consumo, permitindo que os destinatários decidam como gastar, oferecendo uma margem de liberdade maior do que a alocação em espécie,⁷⁶⁵ dessa forma “Na maioria das variantes, ela

⁷⁵⁹ ALSTON, Philip. Universal basic income as a social rights-based antidote to growing economic insecurity. *The Future of Social Rights* (Cambridge University Press, Forthcoming). 2017. p.1-2. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3079907>. Texto original: “The fundamental values of the international human rights system are currently under attack in new and diverse ways. [...] there is a rapidly growing sense of economic insecurity afflicting large segments of many societies. There is an increasing feeling of being exposed, vulnerable, overwhelmed, and helpless, and being systematically marginalized, both economically and socially. This situation, which previously seemed to be a fate reserved only for those living in low income countries or in extreme poverty in high and middle income countries, now afflicts not just the unemployed and the under-employed, but also the precariously employed and those likely to be rendered unemployed in the foreseeable future as a result of various developments. Many of these individuals previously enjoyed a modicum of security and respect and felt that they had a stake in the overall system of government. As the new insecurity has ballooned and effected ever greater numbers, many mainstream political parties have either remained oblivious, or offered solutions that only exacerbated the problems, further undermining faith in electoral democracy.”

⁷⁶⁰ HÄNI, Daniel; KOVCE, Philip. Plädoyer für das Grundeinkommen. *Capital*. 2015. Disponível em <<http://www.capital.de/meinungen/plaedoyer-fuer-das-grundeinkommen.html>>. Texto original: “Das bedingungslose Grundeinkommen vereint das Soziale mit dem Liberalen: Es ist liberal, weil es bedingungslos ist, und sozial, weil es für alle ist. Es ist für alle gleich – und ermöglicht zugleich jedem, anders zu sein.”

⁷⁶¹ TORRENS, Lluís. ¿Por qué sí a la renta básica universal? Por una salida urgente de la crisis basada en la RB y el reparto del tiempo de trabajo. 2013. Disponível em: <<https://www.sinpermiso.info/textos/por-qu-s-a-la-renta-basica-universal-por-una-salida-urgente-de-la-crisis-basada-en-la-rb-y-el-reparto>>.

⁷⁶² CASASSAS, David. ¿Por qué la renta básica? Prólogo a la “Renta básica incondicional: una propuesta de financiación racional y justa”. 2018. Disponível em: <<https://www.sinpermiso.info/textos/por-que-la-renta-basica-prologo-a-la-renta-basica-incondicional-una-propuesta-de-financiacion>>.

⁷⁶³ YAMAMORI, Toru, BIEN: The report from the General Assembly. 2016. Disponível em: <<https://basicincome.org/news/2016/10/bien-report-general-assembly/>>.

⁷⁶⁴ VAN PARIJS, Philippe. Renda básica: renda mínima garantida para o século XXI?. *Estudos Avançados*, 2000. p.180. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-4014200000300017&script=sci_arttext>.

⁷⁶⁵ RAVENTÓS, Daniel. Renta Básica (incondicional). Por qué es importante para la libertad y cómo se puede financiar. 2019. Disponível em: <<https://www.sinpermiso.info/textos/renta-basica-incondicional-por-que-es-importante-para-la-libertad-y-como-se-puede-financiar/>>.

complementa, em vez de substituir, transferências na forma de bens ou serviços existentes, tais como ensino gratuito ou seguro de saúde básico.”⁷⁶⁶ Além disso, diferentemente de outros sistemas de renda existentes, a RB é paga individualmente a cada membro da comunidade. De acordo com Van Parijs, essa forma individual de pagamento tende a remover o isolamento e incentivar a vida comunitária.⁷⁶⁷

O pagamento da RB não considera o nível de renda do indivíduo, sendo paga igualmente a ricos e pobres – por isso, universal. Ainda, é incondicional dado que não exige que seu destinatário preencha qualquer condição específica, como a necessidade de trabalho ou de estudo. “A incondicionalidade da RB é a característica mais controversa para seus detratores e a mais interessante para seus defensores.”⁷⁶⁸ Questiona-se por qual razão os ricos receberiam tanto quanto os pobres, as respostas incluem o argumento de que os meios para determinar a elegibilidade requer uma grande e ineficiente burocracia, criando ônus para os desfavorecidos quando da prova de necessidade financeira.⁷⁶⁹ Visto isso, “Uma opção para manter a universalidade, mas responder a essa crítica da injustiça, é um sistema tributário progressivo que efetivamente retira grande parte do pagamento da renda básica dos que recebem mais”⁷⁷⁰

Posto isso, é fato que a RB difere dos subsídios condicionais, principalmente pela sua característica da universalidade ou incondicionalidade. Os subsídios condicionais mostram algumas limitações: a armadilha da pobreza, os imensos custos administrativos, uma estigmatização associada e uma cobertura insuficiente. Percebe-se a armadilha da pobreza pela existência de um desincentivo à busca ou à realização de um trabalho remunerado por implicar a perda total ou parcial do subsídio. Os custos administrativos altos são verificados em razão do controle dos requisitos necessários para fornecer os subsídios – alto gasto de gestão e de administração. A estigmatização associada aos subsídios condicionados relaciona-se à obrigação dos candidatos a destinatários de se classificarem à administração como “pobre” ou “doente”. Por fim, os subsídios condicionais possuem cobertura insuficiente pois

⁷⁶⁶ VAN PARIJS, Philippe. Op. cit. 2000. p.180.

⁷⁶⁷ Ibid. P.184.

⁷⁶⁸ RAVENTÓS, Daniel. Op. cit. Texto Original: “La incondicionalidad de la RB es la característica más controvertida para sus detratores y la más interesante para sus defensores”

⁷⁶⁹ ALSTON, Philip. Op. cit. p.8.

⁷⁷⁰ Ibid.

não alcançam todas as pessoas que poderiam ser beneficiadas por eles.⁷⁷¹ Acerca disso, Daniel Raventos declara:

O conceito de subsídios condicionais é basicamente para ajudar aqueles que falharam. Para aqueles que caíram. Porque ficaram desempregados, porque não atingem um certo nível de renda, porque têm algum problema de renda... Supõe-se que seja algo mais ou menos extraordinário. O comum é viver de um emprego assalariado. O RB em claro contraste significa garantir a existência material de entrada, pelo fato de ser cidadão. Existência material garantida, podemos introduzir outras considerações, mas primeiro trata-se de estabelecer essa garantia básica. A diferença fundamental entre RB e subsídios condicionais – também aqueles com condicionalidades um pouco mais relaxadas – é expressa em termos de liberdade.⁷⁷²

Importante salientar que a RB também difere dos impostos negativos, sobre isso Alston aduz:

O imposto de renda negativo, inspirado no trabalho de Milton Friedman, garante que os indivíduos que ganham abaixo de um certo limite recebam pagamentos do governo, em vez de terem que pagar impostos. É semelhante à renda básica, pois todo cidadão é automática e incondicionalmente elegível, mas difere da renda básica completa, pois os benefícios diminuem à medida que a renda aumenta. Os valores também podem ser ajustados para as famílias.⁷⁷³

Compreende-se, portanto, que a RB “não cria estigmas porque é um direito de todos os cidadãos, não é uma assistência para os indigentes, não cria armadilhas de dependência, de exclusão, de desemprego, porque esta renda básica é uma base, não é uma rede de seguridade.”⁷⁷⁴ Sendo assim, é instrumento de política económica importante no combate aos conflitos sociais; como diz Eduardo Suplicy: “A Renda Básica é uma solução tão óbvia quanto o fato de sabermos que a melhor saída é pela porta. Nós também podemos dizer, [...], que a resposta está pairando ao vento.”⁷⁷⁵

⁷⁷¹ RAVENTÓS, Daniel. Op. cit.

⁷⁷² Ibid. Texto original: “La concepción de los subsidios condicionados es, básicamente, ayudar a los que han fracasado. A los que han caído. Porque se han quedado en el paro, porque no llegan a determinado nivel de renta, porque tiene algún problema de ingresos... Se supone que es algo más o menos extraordinario. Lo ordinario es vivir de un trabajo asalariado. La RB en claro contraste supone garantizar la existencia material de entrada, por el hecho de ser ciudadano o ciudadana. Garantizada la existencia material, podemos entrar en otras consideraciones, pero en primer lugar se trata de establecer esta garantía básica. La diferencia fundamental entre la RB y los subsidios condicionados -también los de condicionalidad algo más relajada- se expresa en términos de libertad.”

⁷⁷³ ALSTON, Philip. Op. cit. p.16.

⁷⁷⁴ PARIJS, Van Philippe. Dossiê Renda básica e renda mínima. 2008. p.79.

⁷⁷⁵ SUPLICY, Eduardo Matarazzo. Op. cit. p.61.

4.2. A Renda Básica e a Liberdade

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, da Organizações das Nações Unidas (ONU), tem como um de seus objetivos a erradicação da pobreza – estabelecendo “planos de ação” para que todas as pessoas tenham acesso a uma renda básica que garanta uma vida digna e de qualidade para todas e todos.”⁷⁷⁶ Nesse mesmo sentido, o Relatório do Relator Especial sobre pobreza extrema e direitos humanos⁷⁷⁷ tem como premissa a visão de que o movimento de direitos humanos precisa responder às mudanças que estão ocorrendo nos setores econômicos e sociais e que uma das propostas é a complementação dos sistemas de proteção social já existente, por meio de uma Renda Básica Universal.⁷⁷⁸

A insegurança econômica representa uma ameaça fundamental aos direitos humanos.⁷⁷⁹ Isto posto, a justiça social – distribuição justa da liberdade real - requer a introdução de uma renda básica incondicional.⁷⁸⁰ Nesse sentido, o ganhador do Prêmio Nobel Christopher Pissarides entende que é necessário “desenvolver um novo sistema de redistribuições, novas políticas que redistribuam inevitavelmente aquelas que o mercado recompensaria em favor daquelas que o mercado deixaria para trás”⁷⁸¹ e acredita que a RB é uma dessas maneiras. Constata-se, desse modo, que “é preciso haver um reconhecimento renovado do apoio ao papel central do Estado, a importância de políticas fiscais justas e progressivas e a indispensabilidade de políticas para garantir justiça redistributiva”⁷⁸²

Carolina del Olmo considera que: “a RB é uma medida tremendamente eficaz na luta contra a pobreza e a exclusão. [...] Talvez a única verdadeiramente eficaz. Naturalmente,

⁷⁷⁶ PNUD. Quais os desafios para a erradicação da pobreza no âmbito da Agenda 2030?. 2019. Disponível em: <<https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/presscenter/articles/2019/quais-os-desafios-para-a-erradicacao-da-pobreza-no-ambito-da-age.html>>.

⁷⁷⁷ Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights

⁷⁷⁸ UNITED NATIONS. GENERAL ASSEMBLY, et al. Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights. United Nations General Assembly, 2015. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/073/27/PDF/G1707327.pdf?OpenElement>>.

⁷⁷⁹ Ganesh Sitaraman, *The Crisis of the Middle-Class Constitution: Why Economic Inequality Threatens Our Republic*. Knopf, 2017, apud ALSTON, Philip. *Universal basic income as a social rights-based antidote to growing economic insecurity. The Future of Social Rights* (Cambridge University Press, Forthcoming). 2017. P 29.

⁷⁸⁰ VAN PARIJS, Philippe; VANDERBORGHT, Yannick. *Basic income: A radical proposal for a free society and a sane economy*. Harvard University Press, 2017. p.216.

⁷⁸¹ YAMAMORI, Toru. INTERNATIONAL: Christopher Pissarides, um Prêmio Nobel, defende UBI no Fórum Econômico Mundial em Davos. *Basic Income Earth Network*, 2016. Disponível em <<https://basicincome.org/news/2016/02/international-christopher-pissarides-a-nobel-economist-argues-for-ubi-at-a-debate-in-davos/>>.

⁷⁸² ALSTON, Philip. Op. cit. p.30. Texto original: “there needs to be renewed recognition of support for the central role of the state, the importance of fair, and progressive fiscal policies, and the indispensability of policies to ensure redistributive justice.”

a RB é uma medida de redistribuição da riqueza que deve ser acompanhada de reformas no sistema fiscal.”⁷⁸³

Michelle Heron entende que “Com uma Renda Básica Universal em vigor, todos os seres humanos partiriam de um local de igualdade financeira onde pelo menos suas necessidades mais básicas pudessem ser atendidas.”⁷⁸⁴ Posto isso, necessário destacar que o valor da renda básica pode ser maior ou menor comparado ao valor suficiente para satisfazer as necessidades básicas dos beneficiários; e que sua aplicação não necessariamente deva substituir a aplicação de outros benefícios.⁷⁸⁵ Dessa forma, “Ao comparar esquemas de renda básica com o estado de bem-estar social, é importante observar que algumas formas propostas de renda básica visam substituir o estado de bem-estar social, enquanto outras a complementam ou apenas parcialmente o substituem.”⁷⁸⁶ Nessa esteira, Van Parijs e Vanderborght consideram que:

uma renda básica não deve ser entendida como sendo, por definição, um substituto completo para todas as transferências existentes, muito menos um substituto para o financiamento público de educação de qualidade, assistência médica de qualidade e outros serviços.⁷⁸⁷

Salutar destacar que “Qualquer renda básica que contemple dismantelar o estado de bem-estar social é uma manobra da direita. [...] Uma renda básica poderia e deveria implicar mais e melhores serviços sociais.”⁷⁸⁸

Em sua concepção de esquerda, com liberdade, justiça, igualdade e dignidade humana como princípios inerentes, uma renda básica universal incondicional garantiria automaticamente a existência material de todas as pessoas pelo simples fato de serem cidadãos ou residentes registrados. Uma vez assegurado, outros detalhes podem ser discutidos, mas o primeiro objetivo é estabelecer o mais básico de todos os direitos, o direito de existir.⁷⁸⁹

⁷⁸³ OLMO, Carolina del. A Renda Básica Universal e Incondicional é uma medida tremendamente eficaz na luta contra a pobreza e a exclusão. Tradução de André Langer. Espaço Público, 2015. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/noticias?catid=543376&id=543376:a-renda-basica-e-uma-medida-tremendamente-eficaz-na-luta-contr-a-pobreza-e-a-exclusao>>.

⁷⁸⁴ HERON, Michelle. Right to Dignity. Op. cit. Texto original: “With a Universal Basic Income in place, all humans would start from a place of financial equality where at least their most basic of needs could be met. Even the very poor and those unable to work due to disability, age, or illness should be entitled to a sense of dignity and not be forced to beg for food or be left without shelter”

⁷⁸⁵ VAN PARIJS, Philippe. Op. cit. p.193.

⁷⁸⁶ ALSTON, Philip. Op. cit. p.17. Texto original: “In comparing basic income schemes with the welfare state it is important to note that some proposed forms of basic income are intended to replace the welfare state, while others complement or only partly replace it”

⁷⁸⁷ VAN PARIJS, Philippe; VANDERBORGHT, Yannick. Op. cit. p.12. Texto original: “a basic income should not be understood as being, by definition, a full substitute for all existing transfers, much less a substitute for the public funding of quality education, quality health care, and other services.”

⁷⁸⁸ RAVENTÓS, Daniel. WARK, Julie. Universal Basic Income: Left or Right?. 2018. Disponível em: <<https://www.counterpunch.org/2018/04/06/universal-basic-income-left-or-right/>>. Texto Original: “Any basic income that contemplates dismantling the welfare state is a right-wing ploy. [...] A basic income could, and should, entail more and better social services.”

⁷⁸⁹ Ibid. Texto Original: “In its left-wing conception, with freedom, justice, equality, and human dignity as inherent principles, an unconditional universal basic income would automatically guarantee the material existence of every person for the mere fact of being a citizen or registered resident. Once this is assured, other details can be discussed but the first aim is to establish the most basic of all rights, the right to exist.”

A RB viabiliza uma independência material. Essa independência alcançada pelas mulheres, por meio da RB, lhes proporcionaria maiores possibilidades reais de se libertarem da dominação de seus parceiros. Assim, a “RB pode atuar como uma espécie de “contrapoder” doméstico capaz de modificar as relações de dominação e subordinação entre os sexos e aumentar o poder de barganha das mulheres no lar”.⁷⁹⁰ Ainda, a independência material alcançada pelos jovens, por meio da RB, lhes permitiria optar por rejeitar um baixo salário ou um emprego precário; alcançada pelos desempregados, lhes permitiria optar por trabalhos voluntários; alcançada pelos trabalhadores assalariados lhes permitiria escolher entre uma ampla gama de empregos. Destarte, essa independência material promovida pela RB aumenta a liberdade dos indivíduos que a recebem e amplia o espaço para o desfrute das relações sociais em um contexto de ausência de dominação.⁷⁹¹ Nesse sentido, Van Parijs aponta que:

[A RB] possibilita a disseminação de poder de barganha de modo a capacitar (tanto quanto for admissível) os menos favorecidos a distinguir entre empregos atraentes ou promissores e empregos desagradáveis. É, portanto, com base em uma concepção ampla de justiça social, a qual confere ao trabalho a importância que ele merece, e não apesar dela, que o direito a uma renda básica deveria ser tão incondicional quanto é passível de ser estendido a todos de forma sustentável.⁷⁹²

A RB “É um projeto que quer tornar possível que todos trabalhem, mas que não obrigue ninguém a aceitar qualquer tipo de trabalho”.⁷⁹³ Visto isso, apropriado afirmar que “Nada protege um trabalhador melhor do que o poder de recusar um emprego. Esse poder [a RB] protegerá não apenas os pobres e marginais, mas todos nós.”⁷⁹⁴ Assim sendo, a RB possibilitaria que as pessoas escolham quando e como satisfazer suas necessidades básicas, para além dos serviços sociais públicos já implementados.

a segurança dos recursos económicos permitiria que todas as pessoas rejeitassem as situações alienantes de maneira convincente e eficaz, o que implicaria uma diminuição nos níveis de dominação; e segundo, planejar e

⁷⁹⁰ SEVILLA, Jordi. Reforzar el bienestar social: del ingreso mínimo a la renta básica. Palma: 2019, p. 98. Disponível em: <<https://prensa.lacaixa.org/wp-content/uploads/2019/12/80091.pdf>>. Texto original: “RB puede actuar como una suerte de «contrapoder» doméstico capaz de modificar las relaciones de dominación y subordinación entre sexos e incrementar el poder de negociación de las mujeres en el hogar, especialmente el de aquellas que dependen económicamente de sus parejas”

⁷⁹¹ Ibid.

⁷⁹² PARIJS, Philippe Van. Op. cit. 2000.

⁷⁹³ Id. 2008. p.92.

⁷⁹⁴ WIDERQUIST, Karl. End the threat of economic destitution now: The wealthy in capitalist societies claim to love freedom, yet they use the threat of economic destitution to compel people to work for them. Where’s the freedom in that?. 2019. Disponível em: <<https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/end-threat-economic-destitution-now/>>. Texto original: “Nothing protects a worker better than the power to refuse a job. This power will protect not only the poor and marginal but all of us.”

colocar em prática formas alternativas de organização do trabalho, que, no final, se traduziriam em maiores graus de autorrealização.⁷⁹⁵

Nesse diapasão, o economista Rutger Bregman afirma que temos a oportunidade de redefinir por completo o significado do trabalho.⁷⁹⁶ E, também tendo esse ponto de vista, Neil Howard entende que:

Os trabalhadores explorados geralmente concordam com sua situação, porque é sua única opção para sobreviver. Surge a pergunta: “se realmente queremos acabar com a ‘escravidão moderna’, e se realmente levamos a sério a proteção das pessoas de todas as formas de exploração, por que não simplesmente garantir que todos sempre tenham uma quantia mínima de dinheiro no bolso, como que eles podem dizer não ao mau trabalho?”⁷⁹⁷

Para Raventos “O verdadeiro significado político de uma medida como a RB reside, portanto, no reconhecimento da existência de relações de poder que semeiam toda a vida social – as relações de poder que explicam a ‘decisão’ dos trabalhadores de assinar ‘contratos’ de serviços.”⁷⁹⁸ Assim sendo, “Ter a existência material garantida incondicionalmente nos permite elevar nossas vozes e alcançar uma participação efetiva nos processos de tomada de decisão relacionados a todos os tipos de contratos e relações sociais que possamos estar construindo.”⁷⁹⁹

Aqueles que defendem a renda básica participam da ideia de que uma vida digna de ser vivida é uma vida de várias atividades que acomoda todos os tipos de atividades - treinamento, autocuidado e aqueles que nos rodeiam, trabalho remunerado, lazer, participação cívico-política - e que uma gestão autônoma e libertadora de toda essa diversidade de atividades, muitas das quais envolvam uma interrupção de nosso relacionamento com o mercado de trabalho, exige uma base material incondicionalmente garantida que nos torna imunes a qualquer forma de chantagem ou coerção e que nos permita

⁷⁹⁵ RAVENTÓS, Daniel. Op. cit. Texto original: “la seguridad en los recursos económicos capacitaría a todas las personas, primero, para rechazar de forma convincente y efectiva situaciones alienantes, lo que implicaría un descenso de los niveles de dominación; y, segundo, para planificar y llevar a la práctica formas de organización del trabajo alternativas, lo que, a la postre, se traduciría en mayores grados de autorrealización.”

⁷⁹⁶ OSWALD, Vivian. Salário mínimo universal é uma alternativa para as mudanças no mercado de trabalho, diz estudo do Fórum de Davos. RFI: 2019. Disponível: <<http://www.rfi.fr/br/mundo/20190116-estudo-do-forum-de-davos-aponta-alternativas-para-o-futuro-do-trabalho-0>>

⁷⁹⁷ FABBRI, Daniele. Could basic income play a role in the fight against unfree labour?. 2019. Disponível em: <<https://basicincome.org/news/2019/11/could-basic-income-play-a-role-in-the-fight-against-unfree-labour/>>. Texto original: “Exploited workers often consent to their situation because it is their only option to make ends meet. The question arises: “if we really want to end ‘modern slavery’, and indeed if we’re serious about protecting people from all forms of exploitation, then why not simply ensure that everyone always has a minimum amount of money in their pocket such that they can say no to bad work?”

⁷⁹⁸ RAVENTÓS, Daniel. Op. cit. Texto Original: “qEl auténtico sentido político de una medida como la RB radica, pues, en el reconocimiento de la existencia de relaciones de poder que siembran toda la vida social —las relaciones de poder que explican la “decisión” por parte de los trabajadores de firmar “contratos de servicios”

⁷⁹⁹ CASASSAS, David. Op. cit. Texto Original: “Tener la existencia material garantizada incondicionalmente nos permite alzar nuestra voz y lograr participar de forma efectiva en los procesos de toma de decisiones relativos a todo tipo de contratos y relaciones sociales que podamos estar construyendo.”

propor - e se for necessário forçar - uma distribuição de trabalho que respeite os desejos e aspirações individuais e coletivas de todos.⁸⁰⁰

De acordo com Karl Widerquist a maior ameaça à liberdade é a miséria económica - a qual “é o resultado da maneira como nossas sociedades optaram por distribuir os direitos de propriedade aos recursos naturais,”⁸⁰¹ visto que “Os ricos obtêm o controle dos recursos sem pagar seu custo real, e o controle dos recursos lhes dá um controle efetivo sobre o trabalho de praticamente todos.”⁸⁰² Portanto, segundo Widerquist, se “Escolhemos uma maneira de distribuir direitos aos recursos naturais; podemos facilmente escolher um sistema que não crie pobreza como efeito colateral.”⁸⁰³ Dessa forma, a RB “É a justa compensação por todas as regras unilaterais de propriedade e regulamentos de propriedade que a sociedade impõe aos indivíduos”⁸⁰⁴.

Um RB de uma quantia pelo menos igual à linha da pobreza é a melhor maneira, nas sociedades contemporâneas, de garantir a existência material à população como um todo, de acordo com a ideologia do republicanismo democrático. [...] Em outras palavras: universalizar a propriedade deve ser entendido aqui de maneira equivalente para garantir a existência material a toda a população, sem a qual a liberdade não é possível.⁸⁰⁵

Por todo o exposto, certo faz-se afirmar que A RB “objetiva proporcionar às pessoas uma maior liberdade para escolher o que é melhor para elas, com a ideia de que isso seja benéfico para toda a sociedade”⁸⁰⁶ e a sua implementação “pode constituir-se em uma etapa significativa para atingir os objetivos de erradicação da pobreza e de diminuição da desigualdade social, permitindo que as pessoas possam viver com maior dignidade e liberdade.”⁸⁰⁷

⁸⁰⁰ Ibid. Texto original: “En definitiva, quienes defienden la renta básica participan de la idea de que una vida que merezca la pena ser vivida es una vida pluriactiva que acomoda todo tipo de actividades -de formación, de cuidado propio y de quienes nos rodean, de trabajo remunerado, de ocio, de participación cívico-política-, y de que una gestión autónoma y liberadora de toda esa diversidad de actividades, muchas de las cuales implican una interrupción de nuestra relación con los mercados de trabajo, requiere una base material incondicionalmente garantizada que nos haga inmunes a cualquier forma de chantaje o coacción y que nos empodere para proponer -y si es preciso forzar- unos repartos de los trabajos que respeten los deseos y aspiraciones individuales y colectivas de todos y todas.”

⁸⁰¹ WIDERQUIST, Karl. Op. cit. Texto original: “Poverty is the result of the way our societies have chosen to distribute property rights to natural resources”

⁸⁰² Ibid. Texto original: “The wealthy got control of resources without paying their real cost, and control of resources gives them effective control over the labour of virtually everybody.”

⁸⁰³ Ibid. Texto original: “We have chosen one way to distribute rights to natural resources; we can just as easily choose a system that does not create poverty as a side effect.”

⁸⁰⁴ Ibid. Texto original: “It is the just compensation for all the one-sided rules of property and property regulations society inherently imposes on individuals.”

⁸⁰⁵ RAVENTÓS, Daniel. Op. cit. Texto original: “Una RB de una cantidad al menos igual al umbral de pobreza es la mejor forma, en las sociedades contemporáneas, de garantizar la existencia material al conjunto de la población, de acuerdo con el ideario del republicanismo democrático. [...] Con otras palabras: universalizar la propiedad debe ser entendido aquí de forma equivalente a garantizar a toda la población la existencia material, sin la cual la libertad no es posible”

⁸⁰⁶ HERON, Michelle. Op. cit.

⁸⁰⁷ SUPLICY, Eduardo Matarazzo. Op. cit. p.62.

4.3. A Renda Básica e a COVID-19

O debate sobre a Renda Básica tem aumentado com a conjuntura da crise sanitária causada pelo coronavírus, visto que a pandemia da COVID-19 tem fortes efeitos no âmbito da saúde e tem causado profundas implicações económicas e sociais. “Os efeitos destrutivos do novo coronavírus na saúde e na economia das sociedades são comparáveis aos de uma guerra mundial.”⁸⁰⁸

A renda básica (universal ou não), uma espécie de garantia de renda ao cidadão pelo simples fato de sê-lo, ganhou mais adeptos nos últimos poucos dias do que em todos os anos anteriores, dando um salto exponencial no debate público e apresentando uma sólida candidatura no menu de possíveis soluções para sair do atoleiro económico e social da pandemia.⁸⁰⁹

A ONU entende que “se não houver um piso mínimo de renda [...], as pessoas literalmente não têm opções. Sem os meios para se sustentar, é muito mais provável que sucumbam à fome ou a outras doenças, muito antes da COVID-19 chegar a elas.”⁸¹⁰

De acordo com o relatório **European Green Perspectives on Basic Income**,⁸¹¹ publicado pela Fundação Europeia Verde⁸¹² em setembro de 2021, a pandemia da COVID-19 mostrou que os atuais sistemas sociais dos países europeus estão mal equipados para lidar com crises. O documento aponta que o enfrentamento à crise pandémica teria sido mais fácil com uma renda básica incondicional, pois daria a todos a certeza de que pelo menos o nível mínimo de subsistência seria garantido, independente da renda auferida ser afetada pela pandemia. Ainda, aponta que com uma renda básica incondicional a aceitação das medidas adotadas pelos governos seria maior e que a pandemia poderia ter sido contida mais rapidamente e com menos perda de vidas.⁸¹³

⁸⁰⁸ FERREIRA, Tatiana Roque Leandro. Renda básica, antes folclórica, vira medida essencial para enfrentar crise do coronavírus. Folha: 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2020/03/renda-basica-antes-folclorica-vira-medida-essencial-para-enfrentar-crise-do-coronavirus.shtml>>.

⁸⁰⁹ FARIZA, Ignacio. Coronavírus impulsiona propostas de renda básica, que deixa de ser utopia: Pandemia leva diversos países, como o Brasil, a ensaiarem planos de transferências diretas para compensar a redução na renda dos seus cidadãos. El País: 2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/economia/2020-04-06/coronavirus-impulsiona-propostas-de-renda-basica-que-deixa-de-ser-utopia.html>>.

⁸¹⁰ UN NEWS. Senior UN official calls for universal basic income to tackle growing inequality. Disponível em: <<https://news.un.org/en/story/2020/05/1063312>>. Texto original: “if there isn’t a minimum income [...], people literally have no options. Without the means to sustain themselves, they are far more likely to succumb to hunger or other diseases, well before COVID-19 gets to them.”

⁸¹¹ Perspectivas verdes europeias sobre a renda básica

⁸¹² Green European Foundation (GEF)

⁸¹³ FOUNDATION, Green European. European Green Perspectives on Basic Income. 2021. Disponível em: <https://gef.eu/publication/european-green-perspectives-on-basic-income-vol-ii/?_sft_related-focus=social-europe>.

Quando a renda das pessoas depende principalmente do emprego formal, é impossível tomar muitas medidas sociais efetivas para lidar com uma crise. Isso porque, além de tentar conter a crise em questão – e isso vale tanto para um vírus quanto para a crise climática ou qualquer outro desafio – as medidas devem sempre ser concebidas de tal forma que – se for o caso possível – eles não interrompem o fluxo de renda auferida.⁸¹⁴

O estudo **Steps Towards Universal Basic Income? The Effect of the Covid-19 Crisis on Welfare Policies and Support for UBI in the European Union**,⁸¹⁵ publicado também pela GEF em setembro de 2021, analisou as reações mais comuns da política social à crise da COVID-19: i) alargamento do acesso e/ou aumento do nível ou duração de benefícios; ii) redução ou retirada de sanções; iii) ampliação do grupo dos beneficiários; iv) novos benefícios. Destaca-se que a análise abrange ações implementadas nos seguintes países europeus: Áustria, Bélgica, República Checa, Finlândia, Alemanha, Grécia, Letônia, Holanda, Polónia, Portugal, Espanha e Reino Unido (Escócia).⁸¹⁶

A pesquisa acima referida observou que os trabalhadores em trabalho não padronizado foram rapidamente reconhecidos como excluídos do sistema normal de apoio e, por isso, foram tomadas medidas para aliviar essa situação. Entretanto, indica que trabalhadores que perderam seus empregos antes da pandemia se beneficiaram de condições menos favoráveis do que os recém-desempregados. Além disso, indicou que as políticas não pareceram afetar os indivíduos mais pobres,⁸¹⁷ nesse sentido preconiza:

Se um governo pretende “resgatar pessoas”, faz mais sentido do que nunca que as pessoas tenham os recursos, estejam eles empregados ou não, para poder lidar com a atual situação difícil e o pior que pode estar por vir. “Resgatar pessoas”, sim, mas falando sério.⁸¹⁸

Ademais, a Fundação aponta que as medidas tomadas pelos países europeus em análise mais parecidas com a Renda Básica Universal foram as que interromperam totalmente as avaliações normais do direito ao benefício. Porém, são raras: em regra, os governos europeus não implementaram medidas semelhantes a RBU como solução para a pandemia da

⁸¹⁴Ibid. p.21 Texto original: “When people’s income depends mainly on their formal employment, it is impossible to take many effective social measures to deal with a crisis. This is because, in addition to trying to contain the crisis in question – and this applies just as much to a virus as it does to the climate crisis or any other challenge – measures must always be designed in such a way that – if at all possible – they do not disrupt the flow of earned income.”

⁸¹⁵ Rumo à Renda Básica Universal? O Efeito da Crise Covid-19 nas Políticas de Bem-Estar e Apoio à UBI na União Europeia

⁸¹⁶ FOUNDATION, Green European. Steps Towards Universal Basic Income? The Effect of the Covid-19 Crisis on Welfare Policies and Support for UBI in the European Union. 2021 Disponível em: <https://gef.eu/publication/steps-towards-universal-basic-income-the-effect-of-the-covid-19-crisis-on-welfare-policies-and-support-for-ubi-in-the-european-union/?_sft_related-focus=social-europe>.

⁸¹⁷ Ibid.

⁸¹⁸ Ibid. Texto original: “If a government is aiming to “rescue people”, it makes more sense than ever that people should have the resources, whether they are employed or not, to be able to cope with the current difficult situation and the worse that may lie ahead. “Rescuing people,” yes, but seriously.”

COVID-19, mas pequenos benefícios e temporários, direcionados a certos grupos de pessoas que não estavam cobertos o suficiente pelos sistemas normais de seguridade social. Nesse diapasão, a pesquisa reconhece que os governos reconheceram as falhas e deficiências dos sistemas existentes, mas optaram apenas por corrigi-los e não por abordar os problemas centrais e, por isso, entende que os sistemas de proteção não foram capazes de dar uma resposta adequada a crise.⁸¹⁹

4.4. A iniciativa de Rendimento Mínimo da União Europeia

A Fundação Europeia Verde aduz que “A previsível perda de postos de trabalho provocada pela robotização do mercado de trabalho e a crise da COVID-19 tornaram mais urgente do que nunca abrir um debate sobre este subsídio incondicional.”⁸²⁰ Da mesma forma, a Comissão Europeia entende que “A crise da COVID-19 pôs em evidência a importância primordial da capacidade dos sistemas de proteção social e das redes de segurança social para fazer face aos choques económicos, bem como a sua eficácia para o fazer.”⁸²¹

Dessa forma, objetivando apoiar políticas dos Estados-Membros destinadas a reduzir a pobreza e prevenir a exclusão social, a Comissão Europeia, no dia 04 de março de 2022, publicou o convite à apreciação da **Iniciativa: Recomendação sobre o rendimento mínimo**. A iniciativa foi feita considerando o contexto de pobreza e exclusão social na UE e a necessidade de proteger os membros mais vulneráveis da sociedade durante as transições ecológica e digital.

Uma iniciativa política da UE em prol de regimes de rendimento mínimo adequados ajudará as pessoas que necessitam de rendimento e permitirá dar-lhes apoio, garantindo que ninguém é deixado para trás. Contribuirá igualmente para o desenvolvimento de uma economia mais competitiva, baseada numa Europa social forte. Modernizará o atual quadro político da UE, abrangendo prestações de rendimento mínimo, medidas de ativação, com especial destaque para a participação no mercado de trabalho, e serviços sociais facilitadores, e preservará simultaneamente a sustentabilidade dos sistemas nacionais de proteção social. Essa

⁸¹⁹ Ibid.

⁸²⁰ FOUNDATION, Green European. Universal Basic Income for an Open Debate Across Europe. Op. cit.

⁸²¹ COMISSÃO EUROPEIA. Recomendação sobre o rendimento mínimo. Disponível: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13294-Recomendacao-sobre-o-rendimento-minimo_pt>.

modernização é necessária para ter em conta as novas realidades económicas e sociais e as transições.⁸²²

Importante salientar que o **Programa de trabalho da Comissão de 2022** anunciou uma **Recomendação sobre o rendimento mínimo para apoiar as políticas dos Estados-Membros**, em conformidade com o Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais – o qual fixou objetivos para a UE de 2030, como: reduzir o número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social em, pelo menos, 15 milhões; ter pelo menos 78% da população entre os 20 e 64 anos com emprego; e ter pelo menos 60% de todos os adultos em formação todos os anos.⁸²³ Ainda, em 2020, o Conselho convidou a Comissão a atualizar o quadro político da UE (**Conclusões do Conselho sobre o reforço da proteção do rendimento mínimo para combater a pobreza e a exclusão social no contexto da pandemia de COVID-19 e pós-pandemia**⁸²⁴) – **Recomendação 92/441/CE**⁸²⁵ do Conselho relativa a critérios do sistema de proteção social e **Recomendação 2008/867/CE**⁸²⁶ da Comissão sobre a inclusão das pessoas excluídas no mercado de trabalho.

A Iniciativa em questão pretende resolver problemas dos regimes de rendimento mínimo como: i) lacunas de cobertura e utilização (o relatório **Joint Employment Report 2020** aponta que cerca de 35% da população em idade ativa da UE em risco de pobreza não está coberta pelo rendimento mínimo nem por quaisquer outras prestações sociais⁸²⁷); ii) a baixa adequação (afirma que muitas vezes os regimes de rendimento mínimo não retiram as pessoas do risco de pobreza e exclusão social, nem reduzem suficientemente a gravidade da pobreza, por estarem abaixo dos limiares nacionais de pobreza); iii) mecanismo de fixação de benefícios deficiente e sistema imprevisível de atualização das prestações ; iv) ativação ineficaz ou integração no mercado de trabalho; v) coordenação limitada com os serviços sociais facilitadores (entende que a prestação eficaz de serviços sociais de apoio personalizado em função das necessidades dos beneficiários é crucial para ajudar os beneficiários do

⁸²² Ibid.

⁸²³ EUROPEAN COMMISSION. Commission work programme 2022. 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2021:645:FIN>>.

⁸²⁴ CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. O reforço da proteção do rendimento mínimo para combater a pobreza e a exclusão social no contexto da pandemia de COVID-19 e do pós-pandemia: Conclusões do Conselho (9 de setembro de 2020). 2020. Disponível em: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11721-2020-INIT/pt/pdf>>.

⁸²⁵ CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Recomendação do Conselho, de 24 de Junho de 1992, relativa a critérios comuns respeitantes a recursos e prestações suficientes nos sistemas de protecção social. 1992. Disponível em: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9953c2cf-a4f8-4d31-aeed-6bf88a5407f3/language-pt>>.

⁸²⁶ COMISSÃO EUROPEIA. Recomendação da Comissão, de 3 de Outubro de 2008 , sobre a inclusão activa das pessoas excluídas do mercado de trabalho [notificada com o número C(2008) 5737]. 2008. Disponível: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex:32008H0867>>.

⁸²⁷ EUROPEAN COMMISSION. Joint Employment Report 2021. Op. cit.

rendimento mínimo a reintegrarem-se na sociedade e no mercado de trabalho); vi) lacunas nos sistemas de governação, acompanhamento e avaliação (preconiza que uma governação eficaz é crucial para chegar aos potenciais beneficiários e apoiá-los).

Os regimes de rendimento mínimo são concebidos e decididos a nível nacional, mas as consequências não se limitam apenas aos países em causa. A conceção das redes de segurança social tem também um impacto para além das fronteiras nacionais, criando divergências não só de um país para outro, mas também regionais. A ausência de regimes de rendimento mínimo adequados para as pessoas necessitadas, juntamente com políticas ineficazes de ativação e integração no mercado de trabalho, afetam negativamente as próprias pessoas e as suas famílias, bem como os mercados de trabalho e o crescimento económico.⁸²⁸

Assim sendo, essa iniciativa tem como provável impacto um melhor acesso a regimes de rendimento mínimo mais adequados, abrangendo todos os mais necessitados, considerando os aspetos de género, melhorando as condições de vida dos beneficiários e dos agregados familiares e aumentando as possibilidades de entrarem ou reentrarem no mercado de trabalho, e caso não possam trabalhar serão atingidas por melhorias no bem-estar, educação e cuidados de saúde.⁸²⁹ Ademais, a iniciativa pode impactar positivamente os direitos fundamentais, como o direito às prestações de segurança social e aos serviços sociais;⁸³⁰ a aplicação do princípio 14 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁸³¹; a realização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável n.º1 (pobreza), n.º8 (trabalho digno e crescimento económico) e n.º10 (redução das desigualdades); e a aplicação da **Recomendação da Organização Internacional do Trabalho relativa às normas mínimas de proteção social (n.º202)**⁸³².

Será essa iniciativa um passo para a implementação da renda básica universal na Europa?

No artigo **Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers** os autores entendem que as propostas para uma renda básica universal e arranjos individualizados levantam questões fundamentais sobre o

⁸²⁸ COMISSÃO EUROPEIA. Recomendação sobre o rendimento mínimo. Op. cit.

⁸²⁹ Ibid.

⁸³⁰ UNIÃO EUROPEIA. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. 2012. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>>.

⁸³¹ COMISSÃO EUROPEIA. Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Disponível em: <<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/pt/>>.

⁸³² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202). 2012. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524>.

equilíbrio entre liberdades pessoais e necessidades sociais, o significado do trabalho e a repartição equitativa das responsabilidades laborais em matéria de contribuições para a segurança social. E entende que, dessa forma, “Os arranjos individuais de poupança devem ser considerados apenas como uma opção voluntária para complementar benefícios de seguro social obrigatórios estáveis, equitativos e adequados”⁸³³ e indica a necessidade de os sistemas de proteção social serem adaptados para enfrentar adequadamente os desafios do mundo do trabalho. Isto posto, preconiza a necessidade de os governos garantirem uma proteção social universal ao longo da vida para todos – incluindo trabalhadores em todas as formas de trabalho – e a construção de sistemas de proteção social abrangentes com pisos de proteção fortes e adequados a todos, garantindo o nível básico a todos os necessitados e fornecendo níveis mais altos de proteção.⁸³⁴

O artigo **Renda Básica e preparação para pandemia** publicado pelo Green European Journal, em julho de 2020, acredita que “A melhor maneira de preparar a sociedade para a pandemia é instituir uma renda básica adequada e permanente: uma pequena renda mensal paga em dinheiro a todos os indivíduos sem contrapartida.”⁸³⁵ Assim sendo, acredita que o desenvolvimento de uma estrutura para uma renda básica permanente agora cria uma base que preparará todos a futuras pandemias. Portanto, os governos precisam criar condições que permitam que todos sobrevivam as crises e transições atuais e reconstruir sociedades mais fortes para prosperar no futuro.⁸³⁶

⁸³³ BEHRENDT, Christina. Op. cit. Texto original: “Individual savings arrangements should only be considered as a voluntary option to complement stable, equitable and adequate mandatory social insurance benefits.”

⁸³⁴ BEHRENDT, Christina. Op. cit.

⁸³⁵ COOKE, Jamie; WISPELAERE, Jurgen De. Renda Básica e preparação para pandemia. Op. cit.

⁸³⁶ Ibid.

CONCLUSÃO

A presente dissertação teve como foco a análise dos efeitos provocados no mercado laboral pela pandemia da COVID-19 e pelas transições verde e digital. Ficou evidente que o impacto do coronavírus afetou o mundo do trabalho e, principalmente, os grupos vulneráveis como idosos, jovens, mulheres, trabalhadores independentes e pessoas desprotegidas de benefícios e prestações sociais. As medidas adotadas para contenção do vírus, mesmo que visassem proteger a vida e a saúde das pessoas, perturbaram direitos fundamentais, exacerbando desigualdades já existentes e revelando lacunas na proteção social.

A fim de mitigar os efeitos causados pela crise de saúde no contexto económico e social, a União Europeia adotou medidas, pacotes e planos, e implementou programas que apoiassem a recuperação europeia de forma justa e coesa. O presente estudo retratou diversos desses programas e constatou-se que se alinham com a transição gémea em percurso. Em sua maioria, encontram-se investimentos que promovem a inovação e a investigação objetivando mitigar o impacto socioeconómico da crise do coronavírus sem deixar de lado as transições verde e digital.

Concluiu-se que as atuais transformações, tanto as consequentes de quadros anteriores à COVID-19, quanto as provocadas pela pandemia, mudaram drasticamente o funcionamento das sociedades. Verificou-se três importantes questões: i) a necessidade de utilizar a tecnologia de modo que gere ganhos sociais, tanto em relação ao emprego, à educação, ao bem-estar real e digital, quanto na criação de uma rede de solidariedade; ii) a importância da adoção de medidas que foquem nas pessoas, que promovam a equidade, criando oportunidades para um futuro melhor para todos; e iii) a gravidade da crise climática e a indispensabilidade de preservação do meio ambiente de modo que todos tenham uma vida saudável e digna e que as desigualdades sociais não sejam acentuadas.

A pesquisa infere que a adaptação às transformações deve focar na educação, principalmente digital, na promoção de qualificação e requalificação e nas competências que as máquinas não possuem e não podem possuir – como a criatividade, as competências interpessoais e cognitivas – de forma a preparar e qualificar todos para os empregos futuros e para as mudanças que ainda podem ocorrer no mercado de trabalho. Observa-se que a

educação digital também é importante para salvaguardar valores europeus como a igualdade, a democracia e o Estado de Direito, portanto é considerada essencial para a inclusão e coesão social. Ademais, e concomitantemente, empregos devem ser criados: melhorar as competências é importante, mas não se deve apenas oferecer treinamento, é preciso criar oportunidades económicas, não é suficiente qualificação se não há empregos. Assim sendo, é preciso olhar para as mudanças e transições, sejam quais forem e encontrar oportunidades de criação de empregos com melhor qualidade, dignos. Portanto, seja quais forem as mudanças, a crise, as transições, é necessário preparar as pessoas e criar oportunidades para que não fiquem para trás.

Para mais, a pesquisa aponta para a importância de uma abordagem sustentável no contexto do mercado de trabalho digital, tornando as sociedades mais resilientes. O trabalho não se resume em um ganha-pão, também cria oportunidades de desenvolvimento e relações sociais. Dessa forma, as lacunas de proteção social encontradas nas novas formas de emprego devem ser estudadas e preenchidas, de forma a garantir proteção adequada ao longo da vida a todos, principalmente durante as transições atuais e futuras.

Em relação ao trabalho de plataformas digitais, verifica-se a necessidade do esclarecimento sobre a situação empregatícia de forma a evitar a segmentação do mercado de trabalho e criar um laço de solidariedade entre os trabalhadores. Portanto, é imprescindível a regulamentação do trabalho digital, garantindo proteção social a todos, não só para encobrir o trabalho precário, mas para a garantir que esses trabalhos sejam dignos, que os trabalhadores sejam ouvidos e que os vínculos laborais não sofram maior precarização em virtude do progresso tecnológico e inovação. Aliás, entende-se que as tecnologias podem ser usadas a favor de um trabalho digital digno, pois podem ser rastreáveis e tem alto potencial para fornecer proteção social e cumprir as obrigações fiscais. Entretanto, observa-se que a regulamentação desses trabalhos é apenas um dos diversos tópicos para o trabalho digno nas plataformas digitais.

Em relação ao teletrabalho, entende-se que sua utilização foi incentivada como consequência das medidas de bloqueio adotadas pelos governos, o que ressaltou a necessidade da garantia de condições decentes de trabalho, como o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Não se pode afirmar que o teletrabalho teve êxito nesse contexto. Além do direito à desconexão, a implementação do teletrabalho evidenciou fatores como a falta de

conectividade de alguns lares, a necessidade de competências digitais para exercer esse tipo de trabalho e o direito a privacidade. Os documentos e relatórios analisados apontam que o progresso na igualdade de género foi prejudicado pela crise pandémica, e o teletrabalho foi um desses agravantes em razão da carga desproporcional do trabalho de cuidados das mulheres.

Além disso, a pesquisa realizada revela a importância da coesão social e da solidariedade na superação de novas crises de forma igualitária. Entende que a recuperação não deve ser orientada ao retorno do “normal pré-pandemia”, mas sim a um “novo normal”, menos desigual e mais seguro. Documentos analisados indicam que o contexto pandémico criou uma rede de solidariedade resiliente, importante para a justiça social e a coesão social, que é capaz de preparar as populações para as transições – fazendo com que as pessoas se sintam incluídas, pertencidas, reconhecidas, legitimadas e que participam das tomadas de decisões. Desse modo, sugere que a solidariedade europeia deve ser concretizada de modo a promover a justiça social no resto do mundo, ajustando as normas de proteção social às novas realidades, vulnerabilidades e expectativas.

Considerando a possibilidade de surgimento de novas crises e transformações, a pesquisa preconiza que a tecnologia deve ser direcionada, considerando os efeitos sociais e económicos presentes e a serem atingidos. Assim como o surgimento da COVID-19 resultou na necessidade de tomada de decisões rápidas, o futuro também o fará. Dessa forma, entende que a tecnologia tem a capacidade de desenvolver resiliência e promover a coesão social.

Por fim, a pesquisa explora a Renda Básica Universal como um caminho contra crises. Por todo o exposto, não há que discordar da relevância social da implementação de uma RBU. Entretanto, não se pode ter essa política como único caminho para a sociedade justa. Documentos analisados apontam que a existência de um piso mínimo de renda em contextos de crise, como a da COVID-19, resultariam em uma rápida contenção das dificuldades, de forma menos desigual e com menos perda de vidas. Apesar disso, verificou-se que, durante a pandemia em comento, foram poucos os Estados-Membros que adotaram benefícios que se assemelhassem a RBU como solução para a crise; em sua maioria, os benefícios foram temporários e direcionados a determinados grupos. Com isso, entende-se que as falhas dos sistemas de proteção social foram, ao menos, reconhecidas, não se podendo afirmar que foram corrigidas. Neste diapasão, a Comissão Europeia reconheceu que a crise

pandémica evidenciou a importância dos sistemas de proteção social e das redes de segurança social e publicou a iniciativa **Recomendação sobre o rendimento mínimo** que visa proteger os grupos mais vulneráveis durante as transições ecológica e digital. E, com isso, espera-se uma ampliação da proteção social na Europa e que essa medida seja um passo rumo à universalidade da renda básica europeia.

Logo, independentemente de quais sejam as necessidades atuais, sociais e económicas, “sem a atuação governamental, as pessoas afetadas por essas mudanças podem viver um cenário crítico, de não respeito aos direitos humanos e à sua dignidade.”⁸³⁷ Por todo o exposto, a presente dissertação preconiza pela necessidade da atuação governamental e social rumo à uma Europa justa, coesa, resiliente, sustentável e digna para todos; e pela importância da investigação consistente que antecipe as consequências das transições em curso e a prevenção de possíveis crises.

⁸³⁷ GOMES, Natália Machado. Op. cit.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

2021PORTUGAL.EU. Cimeira Social: Compromisso Social do Porto. 2021. Disponível em: <<https://www.2021portugal.eu/pt/cimeira-social-do-porto/compromisso-social-do-porto/>>.

2021PORTUGAL.EU. Porto Social Summit. 2021. Disponível em: <<https://www.2021portugal.eu/media/5ikbpnvw/compromisso-social-do-porto.pdf>>.

ABREU, António Domingos. Digitalização e Ambiente: A digitalização apresenta-se perante o ambiente de forma dual. 2020. Disponível em: <<https://www.dnoticias.pt/2020/7/7/56615-digitalizacao-e-ambiente>>.

ACOMINHO. Módulo 1: Desenvolvimento económico e a revolução das tecnologias emergentes. Disponível em: <<https://www.acominho.org/modulos/modulo-1-desenvolvimento-economico-e-a-revolucao-das-tecnologias-emergentes/>>.

AKGÜÇ, Mehtap et al. Benchmarking Working Europe 2021. ETUI, The European Trade Union Institute. 2021. Disponível em: <<https://www.etui.org/publications/benchmarking-working-europe-2021>>.

AKGÜÇ, Mehtap. Europe's open strategic autonomy. ETUI, The European Trade Union Institute. 2022. Disponível em: <<https://www.etui.org/publications/europes-open-strategic-autonomy>>.

ALSTON, Philip. Universal basic income as a social rights-based antidote to growing economic insecurity. The Future of Social Rights (Cambridge University Press, Forthcoming). 2017. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3079907>.

ALVORADA. Investigação e inovação impulsionam a dupla transição ecológica e digital da Europa. 2021. Disponível em: <<https://www.alvorada.pt/index.php/europa/2355-investigacao-e-inovacao-impulsionam-a-dupla-transicao-ecologica-e-digital-da-europa>>.

BASSOT, Étienne. Ten opportunities for Europe post-coronavirus: Exploring potential for progress in EU policy-making. 2020. Disponível em: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/652035/EPRS_IDA\(2020\)652035_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/652035/EPRS_IDA(2020)652035_EN.pdf)>.

BEHRENDT, Christina et al. Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. 2019. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12212>>.

BENAVIDES, Fernando G. et. al. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. 2021. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/1005/100566937006/html/#B16>>.

BIANCHI, Sabrina Ripoli et al. A UBERIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA QUESTÃO SOCIAL. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755>>.

BLASIO, Frederica de. As Member States take different approaches to regulating telework, will the EU bring them into line?. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/blog/as-member-states-take-different-approaches-to-regulating-telework-will-the-eu-bring-them-into-line>>.

BRANDÃO, Maria Fernanda. Labor Apartheid: the next frontier of social inequality and the role of European Union. UNIO-EU Law Journal. 2020. Disponível em: <<https://officialblogofunio.com/2020/09/18/labor-apartheid-the-next-frontier-of-social-inequality-and-the-role-of-european-union/#more-4877>>.

BROWN, Sean et. al. The workforce of the future. 2021. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-workforce-of-the-future>>.

BRYNJOLFSSON, Erik. Artificial Intelligence and the Future of Work Congressional Testimony of Erik Brynjolfsson September 24, 2019. Disponível em: <<https://www.congress.gov/116/meeting/house/109981/witnesses/HHRG-116-SY15-Wstate-BrynjolfssonE-20190924.pdf>>.

BRZOZOWSKI, Alexandra. ALMA, the EU's new programme to help young people find work abroad. 2021. Disponível em: <<https://www.euractiv.com/section/politics/news/alma-the-eus-new-programme-to-help-young-people-find-work-abroad/>>.

CARBONERO, Francesco; ERNST, Ekkehard; WEBER, Enzo. Robots worldwide: The impact of automation on employment and trade. 2020.

CASASSAS, David. ¿Por qué la renta básica? Prólogo a la “Renta básica incondicional: una propuesta de financiación racional y justa”. 2018. Disponível em: <<https://www.sinpermiso.info/textos/por-que-la-renta-basica-prologo-a-la-renta-basica-incondicional-una-propuesta-de-financiacion>>.

CEDEFOP. Experts report on impact of coronavirus crisis on lifelong guidance in Europe. 2020. Disponível em: <<https://www.cedefop.europa.eu/en/news/experts-report-impact-coronavirus-crisis-lifelong-guidance-europe>>.

CGTP-IN. O futuro do trabalho tem de ser de progresso e justiça social. 2021. Disponível em: <<http://www.cgtp.pt/cgtp-in/areas-de-accao/accao-reivindicativa/16100-o-futuro-do-trabalho-tem-de-ser-de-progresso-e-justica-social>>.

CHINN, David et al. Safeguarding Europe's livelihoods: Mitigating the employment impact of COVID-19. McKinsey & Company, 2020. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/Safeguarding%20Europes%20livelihoods%20Mitigating%20the%20employment%20impact%20of%20COVID%2019/Safeguarding-Europes-livelihoods-Mitigating-the-employment-impact-of-COVID-19-F.pdf>>.

CHUI, Michael; BERNASEK, Anna. Forward Thinking on technology and political economy with Daron Acemoglu. 2021. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/forward-thinking-on-technology-and-political-economy-with-daron-acemoglu>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Comissão congratula-se pelo acordo político sobre o Ano Europeu da Juventude. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_21_6648>.

COMISSÃO EUROPEIA. Apoio ao emprego dos jovens - Uma ponte para o emprego da próxima geração. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/youth-employment-support_pt>.

COMISSÃO EUROPEIA. Calendário da ação da UE. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/timeline-eu-action_pt>.

COMISSÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES: Pacto Ecológico Europeu. 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0008.02/DOC_1&format=PDF>.

COMISSÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES Melhores condições de trabalho para uma Europa social mais forte: explorar os benefícios

COMISSÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa. 2016. Disponível: <[https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2016\)356&lang=pt](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2016)356&lang=pt)>.

COMISSÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES UMA EUROPA SOCIAL FORTE PARA TRANSIÇÕES JUSTAS. 2020. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0014>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Construir o futuro digital da Europa — Perguntas e respostas. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/qanda_20_264>.

COMISSÃO EUROPEIA. Década Digital da Europa — Perguntas e respostas. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/QANDA_21_984>.

COMISSÃO EUROPEIA. Década Digital da Europa: Comissão traça o caminho para uma Europa proficiente no domínio digital até 2030. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_21_983>.

COMISSÃO EUROPEIA. Década Digital da Europa: objetivos digitais para 2030. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_pt>.

COMISSÃO EUROPEIA. Digital Europe Programme – Performance. Disponível: <https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/performance-and-reporting/programmes-performance/digital-europe-programme-performance_pt>.

COMISSÃO EUROPEIA. Fund for European Aid to the Most Deprived (FEAD). Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1089>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Fundo de Auxílio Europeu às Pessoas mais Carenciadas (FEAD). Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1089&langId=pt>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Innovation and Digitalisation: A report from the ET2020 Working Group on Vocational Education and Training. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pt&pubId=8365&furtherPubs=yes>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Instrumento SURE. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_pt>.

COMISSÃO EUROPEIA. Novas regras para a inteligência artificial — Perguntas e respostas. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/QANDA_21_1683>.

COMISSÃO EUROPEIA. Novo Bauhaus europeu: Comissão lança a fase de conceção. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_21_111>.

COMISSÃO EUROPEIA. O emprego e a economia durante a pandemia causada pelo novo coronavírus. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic_pt>.

COMISSÃO EUROPEIA. O programa de Investigação e Inovação da UE para 2021-2027. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/presentations/horizon_europe/rtd-2021-00013-03-00-pt-tra-01.pdf>.

COMISSÃO EUROPEIA. O que é o FSE+. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/pt/o-que-e-o-fse>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Orçamento da UE sustenta o Plano de Recuperação da Europa. 2020. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020.2136_pt_02.pdf>.

COMISSÃO EUROPEIA. Pacto Ecológico Europeu: Comissão quer poluição zero no ar, na água e no solo. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_21_2345>.

COMISSÃO EUROPEIA. Plano de Ação para a Educação Digital. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12453-Plano-de-Acao-para-a-Educacao-Digital_pt>.

COMISSÃO EUROPEIA. Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Disponível em: <<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/pt/>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Plano de Recuperação para a Europa. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_pt>.

COMISSÃO EUROPEIA. Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento. 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Proposta de REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que cria, no âmbito do Fundo para a Gestão Integrada das Fronteiras, o instrumento de apoio financeiro à gestão das fronteiras e dos vistos. 2018. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52018PC0473>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Proposta de REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que institui o Fundo para uma Transição Justa. 2020. Disponível em: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2020/0022/COM_COM\(2020\)0022_PT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2020/0022/COM_COM(2020)0022_PT.pdf)>.

COMISSÃO EUROPEIA. Proposta de REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativo à criação de um programa de ação da União no domínio da saúde para o período 2021-2027 e que revoga o Regulamento (UE) n.º 282/2014 («Programa UE pela Saúde»). 2020. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0405>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Propostas da Comissão para melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham através de plataformas digitais de trabalho. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_21_6605>.

COMISSÃO EUROPEIA. Propostas da Comissão para melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham através de plataformas digitais de trabalho. 2021. Disponível em: <https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/propostas-da-comissao-para-melhorar-condicoes-de-trabalho-das-pessoas-que-trabalham-atraves-de-2021-12-09_pt>.

COMISSÃO EUROPEIA. Proteger as pessoas que trabalham nas plataformas: Comissão lança primeira fase de consulta dos parceiros sociais. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_21_686>.

COMISSÃO EUROPEIA. Questions and Answers: First stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/qanda_21_656>.

COMISSÃO EUROPEIA. RAPID – Boletim Informativo. 2020. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/newsroom/representations/newsletter-archives/23778>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Recomendação (UE) 2021/402 da Comissão de 4 de março de 2021 sobre um apoio ativo e eficaz ao emprego na sequência da crise da COVID-19 (EASE). 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32021H0402>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Recomendação da Comissão, de 3 de Outubro de 2008 , sobre a inclusão activa das pessoas excluídas do mercado de trabalho [notificada com o número C(2008) 5737]. 2008. Disponível: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex:32008H0867>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Recomendação sobre o rendimento mínimo. Disponível: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13294-Recomendacao-sobre-o-rendimento-minimo_pt>.

COMISSÃO EUROPEIA. Reforço da Garantia para a Juventude. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=pt>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial (Regulamento Inteligência Artificial) e altera determinados atos legislativos da União. 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206&from=EN>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Relatório de Prospetiva Estratégica 2021. 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0750&from=EN>>.

COMISSÃO EUROPEIA. Resposta ao coronavírus. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response_pt>.

COMISSÃO EUROPEIA. SURE: Relatório confirma êxito do SURE em proteger o emprego e os rendimentos. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_21_4822>.

COMISSÃO EUROPEIA. Uma Europa preparada para a Era Digital: Capacitar as pessoas graças a uma nova geração de tecnologias. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_pt>.

COMITÉ, Económico e Social Europeu. Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Teletrabalho e igualdade de género — Condições para que o teletrabalho não agrave a repartição iníqua da prestação de cuidados e do trabalho doméstico não remunerados entre homens e mulheres e promova a igualdade de género» [parecer exploratório a pedido da presidência portuguesa]. 2021. Disponível: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020AE5159&qid=1647095164294>>.

COMMITTEE, European Economic and Social. EESC asks for 2020 Employment Guidelines to be adapted in the face of Covid-19 pandemic. 2020. Disponível em: <<https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/eesc-asks-2020-employment-guidelines-be-adapted-face-covid-19-pandemic>>.

COMMITTEE, European Economic and Social. Opinion of the European Economic and Social Committee on the Proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States. 2020. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020AE1835&from=EN>>.

CONFEDERATION, European Trade Union. Framework Agreement on Telework. Disponível em: <<http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01428-EN.pdf>>.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. "Construir o futuro digital da Europa" – Conclusões do Conselho (9 de junho de 2020). 2020. Disponível em: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8711-2020-INIT/pt/pdf>>.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. DECISÃO (UE) 2020/1512 DO CONSELHO de 13 de outubro de 2020 relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros. 2020. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32020D1512>>.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. O reforço da proteção do rendimento mínimo para combater a pobreza e a exclusão social no contexto da pandemia de COVID-19 e do pós-pandemia: Conclusões do Conselho (9 de setembro de 2020). 2020. Disponível em: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11721-2020-INIT/pt/pdf>>.

CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Recomendação do Conselho, de 24 de Junho de 1992, relativa a critérios comuns respeitantes a recursos e prestações suficientes nos sistemas de protecção social. 1992. Disponível em: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9953c2cf-a4f8-4d31-aeed-6bf88a5407f3/language-pt>>.

CONSELHO EUROPEU. COVID-19: resposta da UE às consequências económicas. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/coronavirus/covid-19-economy/>>.

CONSILIUM. 60.º aniversário dos Tratados de Roma, 25 de março de 2017. 2017. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/meetings/european-council/2017/03/25/>>.

CONSILIUM. Access to key services for children in need: Council agrees European Child Guarantee. 2021. Disponível <<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/06/14/access-to-key-services-for-children-in-need-council-agrees-european-child-guarantee/>>.

CONSILIUM. Conselho (Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores), 14-15 de junho de 2021. 2021. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/meetings/epsco/2021/06/14-15/>>.

CONSILIUM. Construir o futuro digital da Europa — Conselho adota conclusões. 2020. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2020/06/09/shaping-europe-s-digital-future-council-adopts-conclusions/>>.

CONSILIUM. Cronologia – Europa Digital. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/a-digital-future-for-europe/timeline-digital-europe/>>.

CONSILIUM. Declaração e Roteiro de Bratislava. 2016. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/eu-future-reflection/bratislava-declaration-and-roadmap/>>.

CONSILIUM. Infografia – Mecanismo de Recuperação e Resiliência. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/infographics/20201006-recovery-resilience-rrf/>>.

CONSILIUM. Infografia -Rumo a uma Europa digital. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/infographics/digital-europe/>>.

CONSILIUM. Orçamento de longo prazo da UE para 2021-2027 e pacote de recuperação. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/the-eu-budget/long-term-eu-budget-2021-2027/>>.

CONSILIUM. Programa "Direitos e Valores": Presidência do Conselho e Parlamento Europeu chegam a acordo provisório. 2020. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2020/12/17/rights-and-values-programme-council-presidency-and-european-parliament-reach-provisional-agreement/>>.

CONSILIUM. Programa Europa Digital – acordo informal com o Parlamento Europeu. 2020. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2020/12/14/digital-europe-programme-informal-agreement-with-european-parliament/>>.

CONSILIUM. Proposta de DECISÃO DO CONSELHO que estabelece o programa específico de execução do Horizonte Europa – Programa-Quadro de Investigação e Inovação – Orientação geral parcial. 2019. Disponível em: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8550-2019-INIT/pt/pdf>>.

CONSILIUM. Reunião extraordinária do Conselho Europeu (17, 18, 19, 20 e 21 de julho de 2020) – Conclusões. 2020. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/media/45120/210720-euco-final-conclusions-pt.pdf>>.

CONSILIUM. The Rome Declaration. 2017. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/03/25/rome-declaration/>>.

CONSILIUM. Uma Nova Agenda Estratégica para 2019-2024. 2019. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2019/06/20/a-new-strategic-agenda-2019-2024/>>.

COOKE, Jamie; WISPELAERE, Jurgen De. Renda Básica e preparação para pandemia. Green European Journal. 2020. Disponível em: <<https://www.greeneuropeanjournal.eu/renda-basica-e-preparacao-para-pandemia/>>.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. Council Recommendation of 30 October 2020 on A Bridge to Jobs – Reinforcing the Youth Guarantee and replacing the Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee 2020/C 372/01. 2020. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1104%2801%29>>.

COVID, ILO. and the world of work: Jump-starting a green recovery with more and better jobs, healthy and resilient societies. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_751217/lang--en/index.htm>.

DELOITTE. The rise of the social enterprise: 2018 Deloitte Global Human Capital Trends. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/HCTrends2018/2018-HCTrends_Rise-of-the-social-enterprise.pdf>.

DONDI, Marco, Et. al. Defining the skills citizens will need in the future world of work. 2021. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>>.

DRAHOKOUPIL, Jan; JEPSEN, Maria. The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy. 2017. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1024258917701380>>.

ECONOMICS, Oxford. How robots change the world-what automation really means for jobs and productivity. 2019. Disponível em: <<https://www.oxfordeconomics.com/resource/how-robots-change-the-world/>>.

EIGE. Essential workers. Disponível em: <<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>>.

EIGE. Gender inequalities in care and consequences for the labour market. 2021. Disponível em: <<https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>>.

ELLIOTT, David. 6 things to know about the future of skills and workplace learning. WEF, 2021. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2021/06/workplace-skills-learning-linked-in-report/>>-

Emprego e Desenvolvimento Social na Europa 2020 “Não deixar ninguém para trás e lutar por mais: justiça e solidariedade na economia social de mercado europeia”

ERASMUS. Programa Erasmus+ 2021/2027. Disponível em: <<https://www.erasmusmais.pt/programa-erasmusmais-2021-2027>>.

ETUI. Covid-19 induced restructuring and workers' rights. 2020. Disponível em: <https://www.etui.org/facts_figures/covid-19-induced-restructuring-and-workers-rights>.

EUROCID. Mecanismo de Recuperação e Resiliência: O que é este Mecanismo e como funciona? Saiba mais aqui. Disponível em: <<https://eurocid.mne.gov.pt/artigos/mecanismo-de-recuperacao-e-resiliencia>>.

EUROCID. FAQ: Plano de Recuperação da União Europeia (Next Generation EU e Quadro Financeiro Plurianual). 2020. Disponível em: <<https://eurocid.mne.gov.pt/faqs/faq-plano-de-recuperacao-da-uniao-europeia-next-generation-eu-e-quadro-financeiro-plurianual>>.

EUROCID. Fundo para uma Transição Justa: Apoios financeiros 2021-2024. Disponível em: <<https://eurocid.mne.gov.pt/fundo-para-uma-transicao-justa-0>>.

EUROCID. Future of Europe. 2020. Disponível em: <https://infoeuropa.eurocid.pt/opac/?func=service&doc_library=CIE01&doc_number=000086117&line_number=0001&func_code=WEB-BRIEF&service_type=MEDIA>.

EUROCID. União Europeia e a COVID-19. Disponível em: <<https://eurocid.mne.gov.pt/artigos/uniao-europeia-e-covid-19>>.

EUROFOUND. Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment. 2018. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2018/automation-digitisation-and-platforms-implications-for-work-and-employment#tab-01>>.

EUROFOUND. Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios- 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2020/back-to-the-future-policy-pointers-from-platform-work-scenarios>>.

EUROFOUND. Changing priorities: The impact of COVID-19 on national policy agendas. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/changing-priorities-the-impact-of-covid-19-on-national-policy-agendas>>.

EUROFOUND. Condições de trabalho e trabalho sustentável. 2022. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/working-conditions-and-sustainable-work>>.

EUROFOUND. COVID-19: Implications for employment and working life. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/covid-19-implications-for-employment-and-working-life>>.

EUROFOUND. Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilization. 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/flagship-report/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation>>.

EUROFOUND. Living, working and COVID-19. 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>>.

EUROFOUND. Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis. 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>>.

EUROFOUND. Platform work: Skills use and skills development. 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/data/platform-economy/dossiers/skills-use-and-skills-development>>.

EUROFOUND. Platform work. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/topic/platform-work>>.

EUROFOUND. Platform work: Employment status, employment rights and social protection. 2018. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/data/platform-economy/dossiers/employment-status>>.

EUROFOUND. Platform work: Social environment. 2018. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/data/platform-economy/dossiers/social-environment>>.

EUROFOUND. Right to disconnect. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>>.

EUROFOUND. SURE initiative. 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/sure-initiative>>.

EUROFOUND. Tackling labour shortages in EU Member States. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>>.

EUROFOUND. Working during COVID-19. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>>.

EUROPEAN COMMISSION. Horizon Europe. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe>>.

EUROPEAN COMMISSION. Social innovation: inspirational practices supporting people throughout their lives. 2020. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8352&furtherPubs=yes>>.

EUROPEAN COMMISSION. Transformation post-COVID - Mobilising innovation for people, planet and prosperity. 2021. Disponível: <https://ec.europa.eu/info/publications/transformation-post-covid_en>.

EUROPEAN COMMISSION. A European Green Deal. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en>.

EUROPEAN COMMISSION. About the Connecting Europe Facility. Disponível em: <https://cinea.ec.europa.eu/connecting-europe-facility/about-connecting-europe-facility_en>.

EUROPEAN COMMISSION. ANNEX to the Commission Implementing Decision on the financing of the Digital Europe Programme and the adoption of the multiannual work programme for 2021 – 2022.

2021. Disponible em: <https://ec.europa.eu/newsroom/repository/document/2021-46/C_2021_7914_1_EN_annexe_acte_autonome_cp_part1_v3_x3qnsqH6g4B4JabSGBy9UatCRc8_81099.pdf>.

EUROPEAN COMMISSION. Commission launches Youth Employment Support: a bridge to jobs for the next generation. 2020. Disponible em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9719>>.

EUROPEAN COMMISSION. Commission presents Action Plan to boost the social economy and create jobs. 2021. Disponible em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10117&furtherNews=yes#navItem-1>>.

EUROPEAN COMMISSION. Commission welcomes political agreement on the ESF+. 2021. Disponible em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_225>.

EUROPEAN COMMISSION. Commission work programme 2022. 2021. Disponible em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2021:645:FIN>>.

EUROPEAN COMMISSION. Coronavirus: the FEAD to continue supporting people in need . 2020. Disponible em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=9638&langId=en>>.

EUROPEAN COMMISSION. Employment and Social Developments in Europe 2020. 2020. Disponible em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8342&furtherPubs=yes>>.

EUROPEAN COMMISSION. Employment and social developments in Europe 2021. 2021. Disponible em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8402&furtherPubs=yes>>.

EUROPEAN COMMISSION. Employment, Social Affairs & Inclusion. Disponible em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>>.

EUROPEAN COMMISSION. European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations. Disponible em: <https://ec.europa.eu/echo/what/civil-protection/resceu_en>.

EUROPEAN COMMISSION. European Health and Digital Executive Agency (HaDEA). Disponible em: <https://hadea.ec.europa.eu/index_en>.

EUROPEAN COMMISSION. European industrial strategy. Disponible em: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-industrial-strategy_en>.

EUROPEAN COMMISSION. Green and digital transition: The role of regions and cities. Disponible em: <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23608&langId=en>>.

EUROPEAN COMMISSION. Industry 5.0, a transformative vision for Europe. 2022. Disponible em: <https://ec.europa.eu/info/publications/industry-50-transformative-vision-europe_en>.

EUROPEAN COMMISSION. Industry 5.0. Disponible em: <https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/research-area/industrial-research-and-innovation/industry-50_en>.

EUROPEAN COMMISSION. Industry 5.0: A Transformative Vision for Europe. 2022. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/news/industry-50-transformative-vision-europe-2022-jan-13_en>.

EUROPEAN COMMISSION. Joint Employment Report 2021. 2021. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8351&furtherPubs=yes>>.

EUROPEAN COMMISSION. Proposal for a COUNCIL REGULATION on the establishment of a European instrument for temporary support to mitigate unemployment risks in an emergency (SURE) following the COVID-19 outbreak. 2020. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/support_to_mitigate_unemployment_risks_in_an_emergency_sure_0.pdf>.

EUROPEAN COMMISSION. Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL LAYING DOWN HARMONISED RULES ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE (ARTIFICIAL INTELLIGENCE ACT) AND AMENDING CERTAIN UNION LEGISLATIVE ACTS. 2021. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1623335154975&uri=CELEX%3A52021PC0206>>.

EUROPEAN COMMISSION. Protect, prepare and transform Europe - Recovery and resilience post COVID-19. 2020. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/publications/protect-prepare-and-transform-europe-recovery-and-resilience-post-covid-19_en>.

EUROPEAN COMMISSION. Protecting people working through platforms: Commission launches a first-stage consultation of the social partners. 2021. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=9932&langId=en>>.

EUROPEAN COMMISSION. Report on the European instrument for Temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE) following the COVID-19 outbreak pursuant to Article 14 of Council Regulation (EU) 2020/672. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/sure_one_year_on.pdf>.

EUROPEAN COMMISSION. Shaping Europe's Digital Future. 2020. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/communication-shaping-europes-digital-future-feb2020_en_4.pdf>.

EUROPEAN COMMISSION. The Digital Europe Programme. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/europe-investing-digital-digital-europe-programme?etrans=pt>>.

EUROPEAN PARLIAMENT. European Parliament resolution of 12 February 2019 on a comprehensive European industrial policy on artificial intelligence and robotics (2018/2088(INI)). 2019. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0081_EN.html>.

EUROPEAN PARLIAMENT. Rethinking Education in the digital age. 2020. Disponível em: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/641528/EPRS_STU\(2020\)641528_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/641528/EPRS_STU(2020)641528_EN.pdf)>.

EUROPEAN PARLIAMENT. Written answer : Platform work in the context of the Covid-19 crisis. 2020. Disponível em: <<https://www.europarl.europa.eu/RegistreWeb/search/simpleSearchHome.htm;language=DE?searc>>

hLanguages=EN&relations=REPONSEA%23%23P-002114%2F2020&sortAndOrder=DATE_DOCU_DESC>.

EUROPEU, Comité Económico e Social Europeu. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Conselho, ao Banco Central Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu, ao Comité das Regiões e ao Banco Europeu de Investimento Estratégia anual para o Crescimento Sustentável 2021. 2022. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2022:105:FULL&from=EN>>.

EUROPEU, Comité Económico e Social. Annual Sustainable Growth Strategy 2021 (additional opinion). Disponível em: <<https://www.eesc.europa.eu/pt/our-work/opinions-information-reports/opinions/annual-sustainable-growth-strategy-2021-additional-opinion>>.

EUROPEU, Comité Económico e Social. Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Desafios do teletrabalho: organização do

FABBRI, Daniele. Could basic income play a role in the fight against unfree labour?. 2019. Disponível em: <<https://basicincome.org/news/2019/11/could-basic-income-play-a-role-in-the-fight-against-unfree-labour/>>.

FARIZA, Ignacio. Coronavírus impulsiona propostas de renda básica, que deixa de ser utopia: Pandemia leva diversos países, como o Brasil, a ensaiarem planos de transferências diretas para compensar a redução na renda dos seus cidadãos. El País: 2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/economia/2020-04-06/coronavirus-impulsiona-propostas-de-renda-basica-que-deixa-de-ser-utopia.html>>.

FERNANDES, Filipe S. As agendas verde e digital são inseparáveis. 2020. Disponível em: <<https://www.jornaldenegocios.pt/sustentabilidade/igualdade---diversidade/detalhe/as-agendas-verde-e-digital-sao-inseparaveis>>.

FERREIRA, Tatiana Roque Leandro. Renda básica, antes folclórica, vira medida essencial para enfrentar crise do coronavírus. Folha: 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2020/03/renda-basica-antes-folclorica-vira-medida-essencial-para-enfrentar-crise-do-coronavirus.shtml>>.

FORUM, World Economic. The Global Risks Report 2021. 2021. Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/the-global-risks-report-2021>>.

FOUNDATION, Green European. Steps Towards Universal Basic Income? The Effect of the Covid-19 Crisis on Welfare Policies and Support for UBI in the European Union. 2021 Disponível em: <https://gef.eu/publication/steps-towards-universal-basic-income-the-effect-of-the-covid-19-crisis-on-welfare-policies-and-support-for-ubi-in-the-european-union/?_sft_related-focus=social-europe>.

FOUNDATION, Green European. European Green Perspectives on Basic Income. 2021. Disponível em: <https://gef.eu/publication/european-green-perspectives-on-basic-income-vol-ii/?_sft_related-focus=social-europe>.

FRA. Fundamental rights implications of COVID-19. 2020. Disponível em: <<https://fra.europa.eu/en/themes/covid-19>>.

FRA. The coronavirus pandemic and fundamental rights: A year in review. 2021. Disponível em: <<https://fra.europa.eu/en/publication/2021/coronavirus-pandemic-focus>>.

GOMES, Natália Machado. A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O FUTURO DO TRABALHO: COMO GARANTIR O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS FRENTE À CRESCENTE DESIGUALDADE SOCIAL. In: Congresso de Direito UFSC, XIV, 2019, Florianópolis/SC. Anais. Florianópolis: Centro Acadêmico XI de Fevereiro, 2020.

GONÇALVES, Alcindo. O conceito de governança. XIV Encontro do Conpedi, 2005. Disponível em: <https://www.unisantos.br/upload/menu3niveis_1258398685850_alcindo_goncalves_o_conceito_d_e_governanca.pdf>.

GOODS, Caleb et al. "Is your gig any good?" Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector. 2019. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0022185618817069>>. Original: "markets created by intermediaries or platforms who facilitate and manage interactions between buyers and sellers of services via digital platforms and mobile phone applications (hereafter 'apps')".

GOVERNO DE PORTUGAL. Visão Estratégica para o Plano de Recuperação Económica de Portugal 2020-2030. 2020. Disponível em: <<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDAYtAQAZiD%2fFAUAAAA%3d>>.

GROUP, Adecco. 6 world of work trends set to shape 2022. 2022. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2022/01/6-world-of-work-trends-that-will-shape-2022/>>.

HAMMERTON, Sara; POYSER, David. The world(s) of work in transition. ETUI, The European Trade Union Institute. 2020. Disponível em: <<https://www.etui.org/publications/conference-reports/the-world-s-of-work-in-transition>>.

HÄNI, Daniel; KOVCE, Philip. Plädoyer für das Grundeinkommen. Capital. 2015. Disponível em <<http://www.capital.de/meinungen/plaedoyer-fuer-das-grundeinkommen.html>>.

HERON, Michelle. Right to Dignity. Arab Humanist. Disponível em: <<https://nohadnassif.com/article/>>.

HUNDRED. Spotlight on quality education for all during Covid-19 crisis. 2020. Disponível em: <<https://hundred.org/en/collections/quality-education-for-all-during-coronavirus>>.

IEFP. Europa Social, Verde e Digital: Tempo de agir. 2021. Disponível em: <<http://opac.iefp.pt/Images/winlibimg.aspx?skey=&doc=90854&img=3649>>.

ILO. Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_723431.pdf>.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 8th edition. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_824092/lang--en/index.htm>.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 3rd Edition. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_743146/lang--en/index.htm>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202). 2012. Disponible em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. 4th ILO Employment Research Symposium: Employment Policies for a Job Rich Recovery and a Better Future of Work. 2021. Disponible em: <https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Eventsandmeetings/WCMS_831168/lang--en/index.htm>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177). Disponible em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Digital skills and the future of work: Challenges and opportunities in a post COVID-19 environment (WISIS Session 216, 29 July 2020). 2020. Disponible em: <https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_766085/lang--en/index.htm>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Non-standard forms of employment. Disponible em: <<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Promoting employment and decent work in a changing landscape. Disponible em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_736873/lang--en/index.htm>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Skills development in the time of COVID-19: Taking stock of the initial responses in technical and vocational education and training. 2021. Disponible em: <https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_766557/lang--en/index.htm>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Disponible em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. 2021. Disponible em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Employment and Social Outlook: Trends 2021. 2021. Disponible em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_795453/lang--en/index.htm>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Youth employment. Disponible em: <<https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>>.

JEPSEN, Maria; DRAHOKOUPIL, Jan. The digital economy and its implications for labour. ETUI, The European Trade Union Institute. 2020. Disponible em: <<https://www.etui.org/publications/digital-economy-and-its-implications-labour-2-consequences-digitalisation-labour>>.

JOHNSTON, Hannah et. al. Working on digital labour platforms. ETUI, The European Trade Union Institute. 2022. Disponível em: <<https://www.etui.org/cite-page/33012>>.

JOYCE, Simon et. al. A global struggle: worker protest in the platform economy. ETUI, The European Trade Union Institute. 2020. Disponível em: <<https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/a-global-struggle-worker-protest-in-the-platform-economy>>.

LAGES, Isadora. Uberização e precarização do trabalho: suas consequências na pandemia. 2020. Disponível em: <<https://ip.rec.br/2020/07/01/uberizacao-e-precarizacao-do-trabalho-suas-consequencias-na-pandemia/>>.

LANE, Marguerita. The impact of AI on the labour market: is this time different?. 2021. Disponível em: <<https://oecd.ai/en/work/impact-ai-on-the-labour-market-is-this-time-different>>.

LIMA, Yuri Oliveira de. COLLABORATIVE ASSESSMENT OF AUTOMATION TECHNOLOGIES FROM THE WORK PERSPECTIVE. 2021. Disponível em: <<https://www.cos.ufrj.br/uploadfile/publicacao/2978.pdf>>.

LLAVE, Oscar Vargas; WEBER, Tina. Telework and the 'right to disconnect'. 2020. Disponível em: <<https://socialeurope.eu/telework-and-the-right-to-disconnect>>.

LUND, Susan et al. The future of work after COVID-19. McKinsey Global Institute, 2021. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>>.

MANDL, Irene. Charting a positive path for platform workers. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/blog/charting-a-positive-path-for-platform-workers>>.

MANDL, Irene. New forms of employment in Europe – How new is new?. 2020. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/blog/new-forms-of-employment-in-europe-how-new-is-new>>.

MANYIKA, James et al. A future that works: AI, automation, employment, and productivity. McKinsey Global Institute, 2017. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works/de-DE>>.

MANYIKA, James et al. Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. McKinsey Global Institute, 2017. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-executive-summary-december-6-2017.pdf>>.

MOULDS, Josephine. Gig workers among the hardest hit by coronavirus pandemic. 2020. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2020/04/gig-workers-hardest-hit-coronavirus-pandemic/>>. Original: "Gig workers are among the hardest hit economically by the coronavirus pandemic".

OECD. Artificial Intelligence and Employment. 2021. Disponível em: <<https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/AI-Employment-brief-2021.pdf>>.

OECD. Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups. 2021. Disponible em: <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/building-inclusive-labour-markets-active-labour-market-policies-for-the-most-vulnerable-groups-607662d9/>>.

OECD. COVID-19: Proteger a las personas y las sociedades. 2020. Disponible em: <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-proteger-a-las-personas-y-las-sociedades-56ebae97/>>.

OECD. Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the future of work. 2018. Disponible em: <https://www.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2018_9789264305342-en>

OECD. Job Creation and Local Economic Development 2020: Rebuilding Better. 2020. Disponible em: <<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b02b2f39-en/index.html?itemId=/content/publication/b02b2f39-en>>.

OECD. OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery. 2021. Disponible: <https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2021_5a700c4b-en>.

OECD. Policy Responses to New Forms of Work. 2019. Disponible em: <<https://www.oecd.org/els/policy-responses-to-new-forms-of-work-0763f1b7-en.htm>>.

OECD. Skill measures to mobilise the workforce during the COVID-19 crisis. 2020. Disponible em: <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/skill-measures-to-mobilise-the-workforce-during-the-covid-19-crisis-afd33a65/>>.

OECD. Tax and fiscal policies after the COVID-19 crisis. 2021. Disponible em: <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/tax-and-fiscal-policies-after-the-covid-19-crisis-5a8f24c3/>>.

OECD. Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. 2021. Disponible em: <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/>>.

OECD. The Future of Social Protection. 2018. Disponible em: <<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264306943-3-en/index.html?itemId=/content/component/9789264306943-3-en>>.

OECD. The inequalities-environment nexus. 2021. Disponible em: <<https://www.oecd.org/greengrowth/the-inequalities-environment-nexus-ca9d8479-en.htm>>.

OECD. What happened to jobs at high risk of automation?. 2021. Disponible em: <<https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/what-happened-to-jobs-at-high-risk-of-automation-2021.pdf>>.

OECD. What have platforms done to protect workers during the coronavirus (COVID 19) crisis?. 2020. Disponible em: <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-have-platforms-done-to-protect-workers-during-the-coronavirus-covid-19-crisis-9d1c7aa2/>>.

OLMO, Carolina del. A Renda Básica Universal e Incondicional é uma medida tremendamente eficaz na luta contra a pobreza e a exclusão. Tradução de André Langer. Espaço Público, 2015. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/noticias?catid=543376&id=543376:a-renda-basica-e-uma-medida-tremendamente-eficaz-na-luta-contr-a-pobreza-e-a-exclusao>>.

OPAS. Histórico da pandemia de COVID-19. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Réponses politiques nationales. 2021. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--fr/index.htm#EU>>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As plataformas digitais e o futuro do trabalho. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS_752654/lang--pt/index.htm>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência de Alto Nível sobre o Futuro do Trabalho. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_774415/lang--pt/index.htm>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Desenvolvimento sustentável, trabalho digno e empregos verdes. 2013. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS_745495/lang--pt/index.htm>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Empregos verdes: melhorar o clima também para promover a igualdade de gênero. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_729070.pdf>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Futuro do Trabalho. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/fow/lang--pt/index.htm>>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_766231/lang--pt/index.htm>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatório Mundial sobre Proteção Social 2020-22. Disponível: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_818361.pdf>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Social Protection Report 2020-22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_817572/lang--pt/index.htm>..

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Digno. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang--pt/index.htm>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho em tempos de COVID. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS_795276/lang--pt/index.html>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 9. El futuro del trabajo. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/fow/lang--es/index.htmdocuments/meetingdocument/wcms_780955.pdf>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Empleos y competencias para un futuro mejor. 2019. Disponible em: <<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/thematic-forums/jobs-and-skills/lang-es/index.htm>>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo?. 2021. Disponible em: <<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#where>>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo. 2021. Disponible em: <<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-2021>>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Disponible em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738283/lang-es/index.htm>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Skills for Green Jobs: A Global View. 2011. Disponible em: <https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_159585/lang-es/index.htm>.

OSCAR, Vargas Llave. COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?. 2020. Disponible em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping?utm_campaign=covid-19&utm_content=ef20060&utm_source=linkedin&utm_medium=social-network>.

OSWALD, Vivian. Salário mínimo universal é uma alternativa para as mudanças no mercado de trabalho, diz estudo do Fórum de Davos. RFI: 2019. Disponible: <<http://www.rfi.fr/br/mundo/20190116-estudo-do-forum-de-davos-aponta-alternativas-para-o-futuro-do-trabalho-0>>

OVERVIEW, EU Funding. Coronavirus Response Investment Initiative (CRII). Disponible em: <<https://eufundingoverview.be/funding/coronavirus-response-investment-initiative-crii>>.

PARIJS, Van Philippe. Dossiê Renda básica e renda mínima. 2008.

PARLAMENTO EUROPEU. Coronavírus: cronologia das ações da UE em 2021. 2021. Disponible em: <<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/priorities/a-resposta-da-ue-ao-coronavirus/20210211STO97615/coronavirus-cronologia-das-aco-es-da-ue-em-2021>>.

PARLAMENTO EUROPEU. Coronavírus: cronologia das ações da UE em 2022. 2022. Disponible em: <<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/priorities/a-resposta-da-ue-ao-coronavirus/20220120STO21427/coronavirus-cronologia-das-aco-es-da-ue-em-2022>>.

PARLAMENTO EUROPEU. Directiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia. 2019. Disponible: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>>.

PARLAMENTO EUROPEU. Legislative Train Schedule. Disponible em: <<https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-regional-development-regi/file-coronavirus-crii-coronavirus-response-investment-initiative>>.

PARLAMENTO EUROPEU. Por que razão a UE quer regular a economia das plataformas?. 2022. Disponível em: <<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/economy/20201008STO88810/por-que-razao-a-ue-quer-regular-a-economia-das-plataformas>>.

PARLAMENTO EUROPEU. Programa Europa Criativa. Disponível em: <<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/eu-affairs/20210225STO98708/investeu-um-programa-europeu-para-estimular-o-investimento>>.

PARLAMENTO EUROPEU. Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de Dezembro de 2006 , sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida. 2006. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006H0962>>.

PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)). 2021. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html>.

PARLAMENTO EUROPEU. Uma política industrial europeia completa no domínio da inteligência artificial e da robótica: Resolução do Parlamento Europeu, de 12 de fevereiro de 2019, sobre uma política industrial europeia completa no domínio da inteligência artificial e da robótica (2018/2088(INI)). 2020. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52019IP0081>>.

PEIXOTO, Bruno Teixeira; LUCCHESI, Camila Kososki. ESG e o impulso à Agenda 2030 e ao Acordo de Paris. 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-jun-17/lucchese-peixoto-esg-impulso-agenda-2030-acordo-paris>>.

PIASNA, Agnieszka; DRAHOKOUPIL, Jan. Flexibility unbound: understanding the heterogeneity of preferences among food delivery platform workers. 2021. Disponível em: <<https://academic.oup.com/ser/article-abstract/19/4/1397/6314581?redirectedFrom=fulltext>>.

PNUD. Quais os desafios para a erradicação da pobreza no âmbito da Agenda 2030?. 2019. Disponível em: <<https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/presscenter/articles/2019/quais-os-desafios-para-a-erradicacao-da-pobreza-no-ambito-da-age.html>>.

PORTUGAL, Ministério dos Negócios Estrangeiros. The importance of Economic, Social and Cultural Rights – on the road to the Social Summit. Youtube, 03 de maio de 2021. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=mGzFAWoXh8k>>.

POSTAL. Investigação e inovação impulsionam a dupla transição ecológica e digital da Europa. 2020. Disponível em: <<https://postal.pt/europe-direct-algarve/2020-10-28-Investigacao-e-inovacao-impulsionam-a-dupla-transicao-ecologica-e-digital-da-Europa>>.

RAINONE, Silvia; ALOISI, Antonio, Time to deliver?. ETUI, The European Trade Union Institute. 2021. Disponível em: <<https://www.etui.org/publications/time-deliver>>.

RAMANATHAN, Padma. The future of work is here. Standards need to keep up. 2021. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2021/06/the-future-of-work-is-here-standards-need-to-keep-up/>>.

RAVENTÓS, Daniel. Renta Básica (incondicional). Por qué es importante para la libertad y cómo se puede financiar. 2019. Disponível em: <<https://www.sinpermiso.info/textos/renta-basica-incondicional-por-que-es-importante-para-la-libertad-y-como-se-puede-financiar/>>.

RAVENTÓS, Daniel. WARK, Julie. Universal Basic Income: Left or Right?. 2018. Disponível em: <<https://www.counterpunch.org/2018/04/06/universal-basic-income-left-or-right/>>.

REPÚBLICA PORTUGUESA. INCoDe.2030. Disponível em: <<https://www.incode2030.gov.pt/incode2030>>.

RYDER, Guy. A COVID-19 pôs em evidência a fragilidade de nossas economias. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_740358/lang--pt/index.htm>.

SAPO. União Europeia quer uma Europa mais forte na inovação e apresenta 11 recomendações. 27 de Maio de 2020. Disponível em: <<https://tek.sapo.pt/noticias/ciencia/artigos/uniao-europeia-apresenta-11-recomendacoes-para-uma-europa-mais-forte-na-inovacao>>.

SEVILLA, Jordi. Reforzar el bienestar social: del ingreso mínimo a la renta básica. Palma: 2019. Disponível em: <<https://prensa.lacaixa.org/wp-content/uploads/2019/12/80091.pdf>>.

SMIT, Sven et al. The future of work in Europe. McKinsey Global Institute, 2020. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/The%20future%20of%20work%20in%20Europe/MGI-The-future-of-work-in-Europe-discussion-paper.pdf>>.

STOREY, David. How the future of work arrived in 100 tragic days. 2020. Disponível em: <https://www.ey.com/en_gl/workforce/how-the-future-of-work-arrived-in-100-tragic-days>.

SUPLICY, Eduardo Matarazzo. Renda básica: a resposta está sendo soprada pelo vento. Revista de Economia Política, 2003. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/pdf/90-3.pdf>>.

TORRENS, Lluís. ¿ Por qué sí a la renta básica universal? Por una salida urgente de la crisis basada en la RB y el reparto del tiempo de tra-bajo. 2013. Disponível em: <<https://www.sinpermiso.info/textos/por-qu-s-a-la-renta-bsica-universal-por-una-salida-urgente-de-la-crisis-basada-en-la-rb-y-el-reparto>>.

UN NEWS. Senior UN official calls for universal basic income to tackle growing inequality. Disponível em: <<https://news.un.org/en/story/2020/05/1063312>>.

UNIÃO EUROPEIA. Ano Europeu da Juventude 2022. Disponível em: <https://europa.eu/youth/year-of-youth_pt>.

UNIÃO EUROPEIA. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. 2012. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>>.

UNIÃO EUROPEIA. Erasmus+ 2021-2027. Disponível: <<https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/ff1edfdf-8bca-11eb-b85c-01aa75ed71a1>>.

UNIÃO EUROPEIA. Erasmus+: EU programme for education, training, youth and sport. Disponível <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_pt>.

UNIÃO EUROPEIA. Portal Europeu da Juventude. Disponível em: <https://europa.eu/youth/news/discover-new-europass-platform_pt>.

UNIÃO EUROPEIA. Recursos de aprendizado em linha. Disponível em: <<https://education.ec.europa.eu/resources-and-tools/online-learning-resources?etrans=pt>>.

UNITED NATIONS. GENERAL ASSEMBLY, et al. Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights. United Nations General Assembly, 2015. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/073/27/PDF/G1707327.pdf?OpenElement>>.

VAN PARIJS, Philippe. Renda básica: renda mínima garantida para o século XXI?. Estudos Avançados, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-4014200000300017&script=sci_arttext>.

VAN PARIJS, Philippe; VANDERBORGHT, Yannick. Basic income: A radical proposal for a free society and a sane economy. Harvard University Press, 2017.

WEBER, Tina. Connecting and disconnecting and work-life balance. 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/presentation/connecting-and-disconnecting-and-work-life-balance>>.

WIDERQUIST, Karl. End the threat of economic destitution now: The wealthy in capitalist societies claim to love freedom, yet they use the threat of economic destitution to compel people to work for them. Where's the freedom in that?. 2019. Disponível em: <<https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/end-threat-economic-destitution-now/>>.

WISSKIRCHEN, Gerlind et al. Artificial intelligence and robotics and their impact on the workplace. IBA Global Employment Institute, 2017. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Mohamed-Mourad-Lafifi/post/Social_Robots_or_robots_with_social_functions/attachment/6001ed617e98b40001bc005a/AS%3A980324746031116%401610739041600/download/AI-and-Robotics-IBA-GEI-April-2017.pdf>

WORLD ECONOMIC FORUM. Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy. 2020. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf>.

WORLD ECONOMIC FORUM. The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. Global Challenge Insight Report, 2016. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf>.

WORLD ECONOMIC FORUM. Vision Towards a Responsible Future of Consumption: Collaborative action framework for consumer industries. 2020, Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/vision-towards-a-responsible-future-of-consumption-collaborative-action-framework-for-consumer-industries>>.

YAMAMORI, Toru, BIEN: The report from the General Assembly. 2016. Disponível em: <<https://basicincome.org/news/2016/10/bien-report-general-assembly/>>.

YAMAMORI, Toru. INTERNATIONAL: Christopher Pissarides, um Prémio Nobel, defende UBI no Fórum Económico Mundial em Davos. Basic Income Earth Network, 2016. Disponível em

<<https://basicincome.org/news/2016/02/international-christopher-pissarides-a-nobel-economist-argues-for-ubi-at-a-debate-in-davos/>>.

ZAHIDI, Saadia. The future of work is here: 5 ways to reset labour markets after coronavirus recovery. 2020. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2020/05/the-future-of-work-is-here-5-ways-to-reset-labour-markets-after-coronavirus-recovery/>>.

ZAHIDI, Saadia. The Jobs of Tomorrow. Finance & Development, v. 57, n. 004, 2020. Disponível em: <<https://www.elibrary.imf.org/view/journals/022/0057/004/article-A006-en.xml>>.

ZALAN, Eszter. Women hit hardest by corona economic crisis. 2020. Disponível em: <<https://euobserver.com/coronavirus/148155>>.