



Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies

INDÚSTRIA 4.0: Envolvimento estratégico dos funcionários na transformação digital das empresas de petróleo, gás, mineração e abastecimento

MANUAL DIGITALIZAÇÃO, EMPREGO E CONDIÇÕES DE TRABALHO



Co-funded by
the European Union



Introdução

Um dos principais desafios contemporâneos para as economias europeias é a preparação de empregos e trabalhadores para os processos de digitalização que vêm ocorrendo nos últimos anos. A mudança na organização do trabalho nas novas fábricas será acompanhada de problemas relacionados à participação dos trabalhadores em uma forma de gestão completamente nova. Muitas empresas estão enfrentando o desafio da modernização e estão pensando em como acompanhar a digitalização dos negócios para permanecer economicamente eficientes nos mercados competitivos modernos. Os funcionários e empregadores precisam aumentar a conscientização sobre os desafios contemporâneos relacionados às fábricas inteligentes, a participação dos trabalhadores em novos modelos de tomada de decisões, a participação inclusiva de trabalhadores atípicos, etc.

A Revolução Digital 4.0 tem sido definida por muitos autores. A definição mais frequentemente mencionada foi formulada por Alvin Tofler: essencialmente a revolução digital deve substituir nosso potencial intelectual para acumular conhecimento e aplicá-lo usando as soluções tecnológicas disponíveis para nós. Assim como a primeira revolução tecnológica neolítica permitiu um aumento no poder humano, e a revolução industrial do século XIX substituiu muitas atividades humanas por máquinas, a revolução digital nos permitiu aumentar o acúmulo de nosso conhecimento (por: Kozłowski, Zygmuntowski 2017). A Indústria 4.0, por sua vez, possibilita as seguintes etapas, como a substituição de atividades cognitivas por inteligência artificial avançada. Obviamente, as mudanças tecnológicas modernas afetam quase todos os aspectos da vida humana, incluindo a produção, os modelos de negócios neste setor e os trabalhadores mesmos. Essas enormes mudanças causam medo e esperança. Por um lado, o progresso tecnológico abre novas oportunidades para o desenvolvimento da produção e da economia e, por outro lado, levanta a questão essencial da substituição do trabalho humano e das novas competências (digitais e gerenciais) que precisam ser adquiridas para se adaptarem ao progresso digital em constante evolução.

Contexto e regulamentos da UE

O caminho europeu para uma economia e sociedade digitalizadas refere-se à solidariedade, prosperidade e sustentabilidade, que estão ancoradas na capacitação dos seus cidadãos e empresas, garantindo a segurança e resiliência do seu ecossistema digital e cadeias de abastecimento. Os formuladores de políticas devem adquirir conhecimentos que ajudem a abordar questões sobre regulamentação eficiente, necessidades de habilidades, como garantir proteção social no sentido mais amplo e equilibrar as demandas de empresas, sociedades e indivíduos no aproveitamento do grande potencial da digitalização.

Em resposta à forma como a tecnologia digital está a mudar a vida dos cidadãos da UE, uma das prioridades da Comissão Europeia para o período 2019-2024 é criar uma Europa adaptada à era digital, como um primeiro passo na transição para um planeta saudável e um novo mundo digital através da sua **Estratégia Digital Europeia 2020-2025**¹. Lançada em fevereiro de 2020, a Estratégia visa capacitar as pessoas com uma nova geração de tecnologias, ajudando a apoiar uma “transição justa” para uma Europa neutra em termos climáticos através do Acordo Verde Europeu.

¹ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies>



Como parte do seu **pacote da Lei dos Serviços Digitais**², publicado em 15 de dezembro de 2020, a Comissão propôs duas iniciativas legislativas para melhorar as regras que regem os serviços digitais na UE: a Lei de Serviços Digitais (LSD) e a Lei de Mercados Digitais (LMD). Essas iniciativas mudarão a forma como as empresas oferecem e usam serviços digitais. Em resposta ao rápido desenvolvimento do trabalho baseado em plataformas na UE, na sequência de consultas com os parceiros sociais, a Comissão propôs novas regras para **proteger as pessoas que trabalham através de plataformas digitais**³ em dezembro de 2021. O Conselho da UE adotou a sua posição sobre as propostas em junho de 2023 e entrará em negociações com o Parlamento Europeu.

Em 9 de março de 2021, a Comissão publicou a sua Comunicação descrevendo a visão **da Década Digital Europeia**⁴, estabelecendo uma bússola clara para uma transformação digital bem-sucedida até 2030 em áreas como conectividade, competências e serviços públicos digitais. Em 2020, os parceiros sociais europeus aprovaram um acordo-quadro autônomo sobre digitalização⁵. Os parceiros sociais a nível europeu aderiram às negociações sobre a Diretiva relativa ao trabalho remoto e ao direito à exclusão em 2023. Infelizmente, esses esforços falharam devido a atrasos no processo de negociação, e os sindicatos pediram à Comissão Europeia que avançasse com o seu próprio projeto de lei⁶.

Objetivo e conteúdo do manual

O objetivo do manual é apoiar os parceiros sociais – sindicatos e organizações dos empregadores – a prepararem-se para a transformação digital e a moldarem as condições de trabalho no contexto da negociação coletiva. Destina-se a fornecer informações de fácil utilização sobre temas selecionados relacionados com a digitalização nos contextos e regulamentos da UE, bem como sobre os principais desafios e questões que os parceiros sociais irão negociar para chegar a um acordo. O manual é composto por duas partes: "Digitalização, emprego e condições de trabalho" e "Digitalização e requisitos de trabalho / Perspetivas de formação contínua" – que são publicadas em dois documentos separados. O manual é o resultado de esforços conjuntos de parceiros no projeto financiado pela UE "INDÚSTRIA 4.0: Envolvimento estratégico dos funcionários na transformação digital das empresas de petróleo, gás, mineração e abastecimento" – em particular estudos nacionais realizados em oito países parceiros em 2023 e duas oficinas realizadas online em dezembro de 2023 e na Sérvia em janeiro de 2024.

A primeira parte do Manual "Digitalização, emprego e condições de trabalho" abrange os seguintes temas:

- Digitalização e automação – Envolvimento dos trabalhadores
- Impacto da digitalização nas condições de trabalho e emprego
- Trabalho remoto e trabalho móvel baseados em TIC

² <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package>

³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0118>

⁵ <https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%202020%20on%20Digitalisation%202020.pdf>

⁶ <https://www.epsu.org/article/employers-reject-eu-cross-sector-telework-rights-implement-sectoral-agreement>



- Trabalho em várias plataformas

Enquanto a segunda parte do Manual é dedicada à questão das competências e formação no contexto da digitalização. A estrutura de cada um dos temas acima é a seguinte: A. Visão geral das questões e desafios principais e B. Como responder aos desafios no contexto da negociação coletiva e do diálogo social. O objetivo geral deste Manual é fortalecer o envolvimento dos trabalhadores nos processos de digitalização a nível da empresa e incentivá-los a exercer os seus direitos de informação e consulta. O princípio básico é colocar o homem no centro do processo de tomada de decisões sobre como as tecnologias digitais estão moldando o mundo do trabalho.

Digitalização e automação – Envolvimento dos trabalhadores

Perguntas e desafios

Atualmente estamos lidando com a assim chamada quarta onda da revolução industrial (também chamada de “Indústria 4.0”), que envolve um complexo processo de transformação tecnológica e organizacional das empresas, que inclui a integração da cadeia de valor, a introdução de novos modelos de negócios e a digitalização de produtos e serviços. A implementação destas soluções é possível através da utilização de novas tecnologias digitais, recursos de dados e garantindo a comunicação numa rede de máquinas, dispositivos e pessoas. A transformação é impulsionada pelas necessidades cada vez mais individualizadas dos clientes e pela tendência crescente de personalização de produtos e serviços.

A primeira revolução industrial ocorreu no século XVIII com o aparecimento da mecanização e utilização de máquinas a água e motores a vapor (por exemplo, tear mecânico). A segunda revolução industrial começou no século XIX e envolveu o surgimento da produção em massa usando linhas de montagem elétricas. A terceira revolução industrial ocorreu na segunda metade do século XX, quando os processos de produção passaram por maior automação, e passaram a ser utilizadas a informatização e a eletrônica avançada. A Indústria 4.0, que é discutida neste relatório, é visível no uso de sistemas cyber físicos, na Internet de Dispositivos Inteligentes (IoT), na rede de Internet e nas redes de sensores.

Em todas as fases do desenvolvimento industrial, não vimos apenas a aplicação de novas tecnologias, mas essas mudanças também exigiram o uso de modelos de gestão cada vez mais recentes e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores da produção (incluindo o desenvolvimento de sua autonomia no local de trabalho). A tabela abaixo resume as características dessas revoluções industriais.

	A Segunda Revolução Industrial	A Terceira Revolução Industrial	A Quarta Revolução Industrial
Questões-chave	Padronização e mecanização	Coordenação e automação	Flexibilidade e autonomia
Tecnologias-chave	Linha de produção	Tecnologias digitais	Aprendizagem automática, Inteligência Artificial
Planejamento	Instruções diretas	Definição de metas	Programação de regras
Sistemas de Gestão / Motivação	Comportamentais	Humanistas	Cognitivos



Co-funded by
the European Union



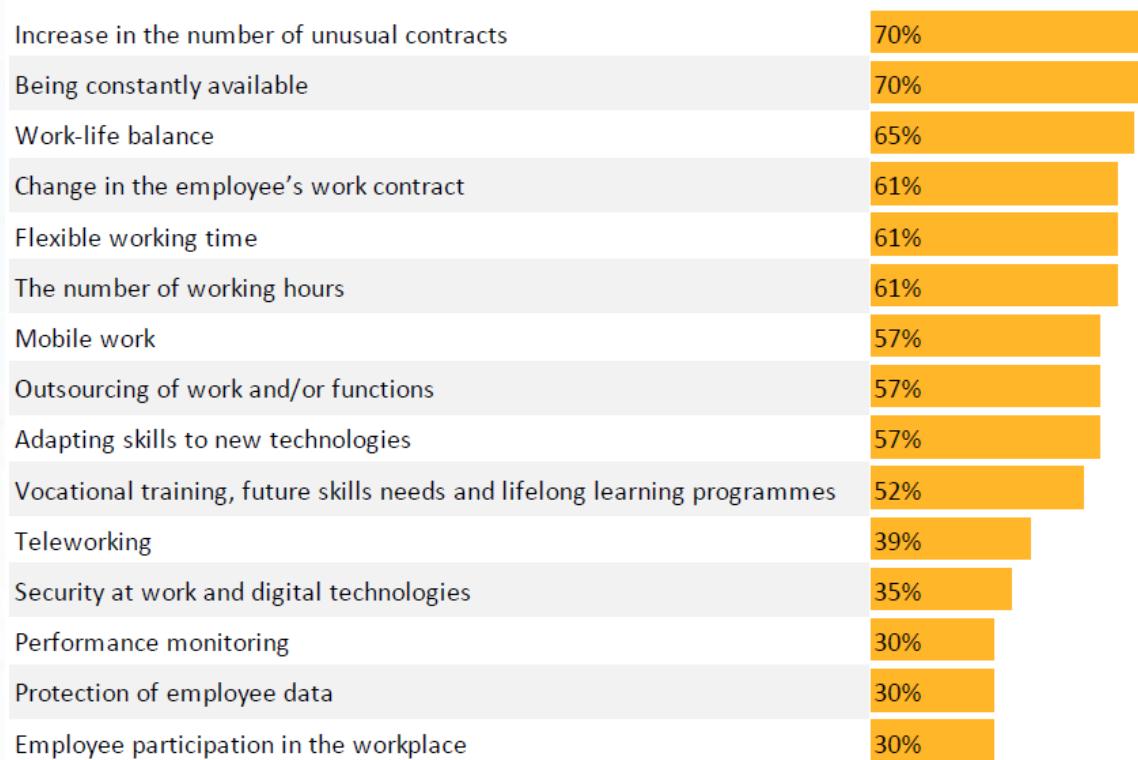
Na verdade, a quarta revolução industrial está sendo realizada em paralelo com os elementos das fases anteriores devido à dinâmica do desenvolvimento tecnológico – especialmente nas últimas duas ou três décadas. Ainda existem remanescentes da segunda revolução industrial e traços de pensamento característicos desse estilo de gestão, a terceira revolução ainda está em curso e ainda é a realidade da grande maioria das empresas. Nessa situação, levar as empresas ao nível da Indústria 4.0 é uma tarefa difícil - com tendências e interpretações conflitantes sobre como desempenhar até mesmo funções básicas de gestão.

Com base na pesquisa realizada entre trabalhadores do setor de produção pela Syndex (2018), as mudanças nas condições de trabalho (forma de contrato) e a interferência na vida privada são uma de suas principais preocupações (Figura abaixo). Os trabalhadores expressaram preocupação de que a Indústria 4.0 afetaria fortemente a estabilidade de seus empregos, incluindo a substituição de contratos de trabalho por contratos atípicos. Também a intrusão de novas tecnologias em suas vidas – como a necessidade de verificar e-mails ou outras mensagens que o empregador lhes envia em seu tempo livre, o que destruirá o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Eles também estão preocupados com o fato de que a adoção de novas tecnologias afetará negativamente seu horário de trabalho, introduzindo horários de trabalho flexíveis (flexíveis para o empregador e não para o trabalhador), aumentando o horário de trabalho real e significando mais trabalhos móveis. Os trabalhadores estão menos preocupados com a necessidade de adaptar habilidades às novas tecnologias (eles estão cientes disso, mas a maioria deles está disposta a fazê-lo) e passam por formação profissional especial relacionada ao trabalho com novas tecnologias. As questões menos preocupantes para os trabalhadores foram: participação dos funcionários, proteção de dados pessoais, monitoramento do desempenho no trabalho e segurança do trabalho com tecnologias digitais.

Preocupações dos trabalhadores da produção em relação aos processos de digitalização (2018)



Source of concern as regards digitalization



Tradução da tabela: Aumento do número de contratos atípicos; Disponibilidade constante; Equilíbrio entre vida privada e profissional; Mudança no contrato de trabalho do funcionário; Horário de trabalho flexível; Número de horas de trabalho; Empregos móveis; Subcontratação de empregos e/ou funções a terceiros; Adaptação de habilidades a novas tecnologias; Formação profissional, habilidades futuras necessárias e programas de formação contínua; Trabalho remoto; Segurança no trabalho e tecnologias digitais; Monitoramento de desempenho; Proteção de dados do funcionário; Participação dos trabalhadores no local de trabalho.

Fonte: Syndex, Jakubovski, A. (2019). Potenciais impactos da digitalização no emprego e nas condições de trabalho nos setores industriais, Syndex Europe & International, Vzesnja

Resposta no contexto da negociação coletiva e do diálogo social

Os parceiros sociais devem ser orientados pelo princípio de que, se as mudanças tecnológicas ou de governança afetarem as condições de trabalho, elas podem e devem estar sujeitas ao diálogo social.

Qualquer mudança, por exemplo, a introdução de novas tecnologias, deve ser discutida com sindicatos, conselhos de trabalhadores ou Conselhos de Empresa Europeus para que os funcionários tenham a oportunidade de antecipar a mudança, elaborar conjuntamente um plano de investimento e depois supervisionar a implementação. A voz assessoria/consultiva dos funcionários permitirá que eles se sintam “coproprietários” das soluções desenvolvidas, construam suporte para o projeto e o defendam de possíveis críticas, bem como influenciem a melhoria da ideia e a façam funcionar melhor na fase de implementação. Pode-se imaginar a formação de grupos de trabalho para trabalhar nos



elementos do plano e implementação. Os arranjos também podem assumir a forma de um acordo ou mesmo tornar-se parte de um contrato coletivo.

A digitalização é mais frequentemente introduzida pelo empregador de acordo com o modelo de cima para baixo e os funcionários não são suficientemente consultados sobre isso e é especialmente raramente objeto de contratos coletivos.

Os funcionários são parceiros dos empregadores no planejamento da implementação de novas tecnologias. Os sindicatos são muitas vezes positivos sobre o impacto da digitalização nas suas condições de trabalho e estão dispostos a compartilhar as suas experiências. Os próprios trabalhadores querem trabalhar em condições melhores e mais confortáveis. O envolvimento dos trabalhadores no processo de tomada de decisões está em conformidade com a legislação da UE e os princípios da Estratégia Digital Europeia.

Impacto da digitalização nas condições de trabalho e emprego

Perguntas e desafios

Apesar de uma atitude geralmente positiva – ou pelo menos neutra – em relação à digitalização entre os trabalhadores, há uma série de questões que precisam ser abordadas.

- Desemprego tecnológico e despedimentos individuais no nível da empresa. Portanto, é um desafio tanto para os sindicatos em nível de empresa quanto para as políticas públicas (especialmente para os serviços públicos de emprego).
- Aumento da padronização das tarefas executadas pelos trabalhadores e a necessidade de seguir um modelo imposto que pode não levar em conta toda a complexidade dos problemas encontrados no campo.
- O paradoxo da autonomia – por um lado a digitalização permite a ampliação da capacidade de trabalhar (em alguns casos: em qualquer lugar e a qualquer hora), por outro, os procedimentos padronizados limitam a criatividade dos trabalhadores na resolução de problemas.
- O aumento dos fluxos de dados para processar e tomar decisões em tempo real, intensificando o trabalho, o que pode levar à sobrecarga cognitiva e dificuldades em tomar a decisão certa.
- O aumento do trabalho – em alguns casos, a digitalização do processo envolve manter registos duplos: em papel e em formato digital.
- O aumento do monitoramento, vigilância, que pode estar associado ao controlo excessivo e parametrização do trabalho. Este último pode levar ao aumento da pasta de trabalho e das metas.
- Proteção dos dados pessoais e da privacidade dos funcionários.



- A exposição a telas e ao trabalho sedentário pode levar a efeitos negativos para a saúde (deterioração da visão, dor de cabeça e pescoço, distúrbios musculoesqueléticos).

Resposta no contexto da negociação coletiva e do diálogo social

A introdução de novas tecnologias nas empresas é inevitável. Portanto, a adaptação dos locais de trabalho e a requalificação do pessoal existente são de extrema importância. Os programas de formação fornecidos pelo empregador devem acompanhar os investimentos digitais. Às vezes, no entanto, eles não são suficientes, por exemplo: são muito curtos, são mantidos apenas online, novos funcionários que são admitidos para formação têm de aprender com seus colegas, etc. Em alguns casos, no entanto, não é suficiente a requalificação ou o retreinamento. Estão sendo fechadas linhas de produção mais antigas e estão sendo contratados novos trabalhadores com maior qualificação para trabalhar em novas linhas de produção. Contudo, os empregos perdidos são substituídos por novos, mas na maioria dos casos o emprego diminui. Isso não precisa necessariamente ser um problema, se a escassez de mão de obra é um problema que é resolvido pela digitalização. No entanto, no caso de trabalhadores mais velhos com competências digitais básicas e em algumas regiões com grandes reestruturações, o desemprego tecnológico pode ser um problema sério para as comunidades locais. Portanto, os serviços públicos que abrangem programas de formação, aconselhamento e recrutamento também devem incluir a agenda digital.

Detalhes indicativos dos desafios relacionados às condições de trabalho (paradoxo da autonomia, intensificação e padronização do trabalho, exposição a telas, bem como questões de monitoramento e privacidade) devem ser levantados ao nível da empresa e abordados com o empregador (ou organização patronal) – preferencialmente na forma de acordos coletivos. Até agora, os sindicatos não colocaram as questões de digitalização no topo ou mesmo na parte inferior de sua agenda. No século XXI – além de salários, horas de trabalho ou saúde e segurança – os desafios digitais devem entrar no catálogo de questões essenciais a serem abordadas, pois os riscos e seu impacto potencial nas condições de trabalho são tão importantes quanto outras questões.

Trabalho remoto e trabalho móvel baseado em TIC (tecnologias de informação e comunicação)

Perguntas e desafios

O trabalho remoto tornou-se muito popular durante e após a pandemia de COVID-19. As tecnologias de comunicação remota possibilitaram a continuação do trabalho de algumas empresas e a manutenção simultânea do regime sanitário imposto, o que não era possível até duas décadas antes. No entanto, deve-se ressaltar que não é possível transferir todos os empregos e ocupações para trabalhar de casa dos outros locais. Em primeiro lugar, a quota total de emprego potencial para trabalho remoto na União Europeia (UE) é de aproximadamente 37% (2021), variando de 27% na Roménia a 54% no Luxemburgo. Em segundo lugar, o emprego para trabalho remoto é predominante entre as mulheres (45%) em comparação com os homens (30%), e geralmente é mais comum entre



os trabalhadores domésticos, aqueles com contratos permanentes e indivíduos que trabalham em grandes empresas e áreas urbanas, em oposição às regiões suburbanas ou rurais. Em terceiro lugar, o emprego para trabalho remoto é significativamente maior entre os trabalhadores de escritório do que entre os trabalhadores manuais, pois o emprego de trabalhadores manuais é caracterizado por demandas físicas e dependência da localização. Entre os trabalhadores de escritório, o emprego potencial para trabalho remoto varia de 85% para trabalhadores de apoio administrativo a aproximadamente 28% para trabalhadores de serviços e vendas, enquanto essa proporção é inferior a 2% entre trabalhadores manuais, como artesãos e comerciantes, operadores de máquinas e ocupações elementares. Finalmente, os setores de serviços com mais trabalhadores de escritório, como serviços financeiros (93%) e serviços de informação e comunicação (79%), têm uma participação maior no emprego remoto. Setores como a saúde (30%), o varejo (27%) e os serviços de alojamento/alimentação (16%) têm uma menor quota de emprego no trabalho remoto. Setores primários, produção e construção têm um percentual relativamente baixo de emprego para o trabalho remoto, que varia de 10% a 20%. Os salários e os níveis de educação desempenham um papel fundamental como determinantes das oportunidades de trabalho remoto. Empregos com salários mais altos e melhor educação estão associados a uma maior parcela de emprego potencial para trabalho remoto, com 74% dos empregos com salários mais altos se enquadrando nessa categoria, em comparação com apenas 3% dos empregos com salários mais baixos.

O trabalho remoto traz aspectos positivos e negativos para o trabalho e sua organização. Quanto ao primeiro, maior qualidade de trabalho na opinião dos trabalhadores, um horário de trabalho flexível e um maior grau de autonomia tornam o trabalho remoto uma prática aceitável para muitos trabalhadores. A autonomia torna-se crucial quando se concentra no trabalho remoto, pois requer uma reavaliação de como o trabalho é feito e avaliado. Quanto a este último, as fronteiras pouco claras entre trabalho e vida privada e a tendência a trabalhar por muito tempo são dois dos problemas mais relevantes que o trabalho remoto levou. Por exemplo, a qualidade do trabalho e as condições de vida dos trabalhadores remotos dependem em grande parte das circunstâncias pessoais e familiares que estão fora da relação de trabalho. Isso indica o fracasso dos regulamentos que devem garantir condições equitativas para todos os trabalhadores.

O trabalho remoto tem um impacto significativo nas condições de trabalho, o que leva a uma redução nos deslocamentos, maior flexibilidade do trabalho, maior autonomia e mudanças na organização e no conteúdo do trabalho. Embora tenha proporcionado a proteção contra a infecção por COVID-19, também tem efeitos negativos na saúde física e mental. O impacto no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é ambivalente, com os entrevistados relatando achados contraditórios, destacando a existência de um paradoxo de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Além disso, algumas habilidades especiais são necessárias para trabalhar remotamente. Esse tipo de trabalho também inclui habilidades digitais, como o uso de programas digitais, unidades de nuvem e aplicativos de comunicação, como Zoom e Teams, e habilidades organizacionais relacionadas à autonomia, autodisciplina, planejamento de tarefas, colaboração remota e separação do trabalho das atividades domésticas.



Resposta no contexto da negociação coletiva e do diálogo social

O papel da representação coletiva dos trabalhadores na formação das condições de trabalho à distância é crucial. Infelizmente, em países com sistemas de relações laborais mais fracos, o trabalho remoto não está (ainda) sujeito a relações laborais coletivas (ou apenas de forma limitada). Enquanto nos países da Europa Ocidental, o diálogo social de grandes organizações do setor privado e público tem um impacto mais significativo, tanto no quadro regulamentar como na prática do trabalho remoto, em comparação com os países da Europa Central e Oriental e pequenas e médias organizações.

Antes da pandemia de COVID-19, os regulamentos de trabalho remoto já estavam em vigor em muitos países da Europa, principalmente decorrentes do Acordo-Quadro dos Parceiros Sociais a nível da UE sobre trabalho remoto (2002). Durante a pandemia, foram assinados accordos-quadro adicionais sobre digitalização e o Parlamento Europeu adotou uma resolução sobre o direito de exclusão e trabalho remoto justo, convidando a Comissão Europeia a introduzir uma diretiva a nível da UE sobre esta questão. Está prevista uma revisão e atualização do Acordo-Quadro de 2002 sobre trabalho remoto, com o objetivo de adotar um acordo juridicamente vinculativo através de uma diretiva, integrando as lições aprendidas, especialmente durante o período de COVID-19. Infelizmente, os esforços dos parceiros sociais a nível europeu para negociar a Diretiva relativa ao trabalho remoto e o direito à exclusão falharam em 2023. A Comissão Europeia está atualmente a ser solicitada a propor alguns regulamentos a este respeito.

Trabalho em várias plataformas

Perguntas e desafios

A economia de plataforma começou a surgir na Europa em meados da década de 2000 devido ao rápido desenvolvimento de inovações tecnológicas, como o uso generalizado da Internet e de dispositivos móveis, juntamente com aplicações web. A economia de plataforma não é um ramo ou setor separado da economia, mas parte de fenômenos mais amplos, como a normalização e a informação do trabalho e a disseminação de formas não padronizadas de emprego. Um exemplo de tais plataformas online definidas podem ser empresas que operam em muitos países europeus, como Uber, Bolt, Lift, Deliveroo, Foodora, Amazon Mechanical Turk (mTurk), mas também muitas outras que operam exclusivamente em nível nacional ou mesmo regional ou municipal. De acordo com a Eurofound, trabalhar em várias plataformas pode ser definido a nível operacional como "uma forma de recrutamento em que organizações ou indivíduos usam uma plataforma online para aceder a outras organizações ou indivíduos para resolver problemas específicos ou fornecer determinados serviços em troca de pagamento"⁷.

⁷ Eurofound (2018), Emprego e condições de trabalho de tipos de trabalho selecionados através de plataformas, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.



Plataformas online e trabalho por meio de plataformas em certa medida, excedem a regulamentação em vigor sobre a atividade e prestação de trabalho, o que provoca diferentes interpretações da lei e cria lacunas adequadas à fraude. As plataformas online são empresas que podem ser classificadas como empregadores, agências de trabalho temporário ou intermediários, mas muitas vezes tentam evitar tal classificação e, portanto, a aplicabilidade do direito do trabalho regular. A falta de regulamentação significa que os trabalhadores estão frequentemente expostos a fraudes por meio de plataformas e, portanto, a proteção de seus direitos deve ser mais apoiada por sindicatos, organizações da sociedade civil, instituições públicas e tribunais de direito trabalhista. A questão das plataformas online e o trabalho através de plataformas também são atualmente objeto de um processo legislativo tanto a nível nacional (ou seja, Espanha, Itália) como a nível da UE.

Resposta no contexto da negociação coletiva e do diálogo social

Até agora, as primeiras tentativas de regular as atividades das plataformas digitais de trabalho e o trabalho através de plataformas, bem como as decisões judiciais, que são a base para a elaboração de leis (lei precedente), apareceram em apenas alguns países, por exemplo, Bélgica, Espanha, França, Itália, Espanha, Reino Unido. Houve várias iniciativas para identificar e entender o escopo e a expansão da economia da plataforma, usando diferentes abordagens metodológicas. No entanto, os resultados não dão uma imagem clara do fenômeno relatando alguns resultados surpreendentes ou contraditórios. As atuais estatísticas oficiais do mercado de trabalho a nível nacional não estão bem-adaptadas para medir a economia das plataformas, uma vez que geralmente não são suficientemente sensíveis para cobrir o emprego ocasional ou adicional e também não o distinguem de outras atividades económicas.

Atualmente, a Comissão Europeia está lançando a Diretiva de trabalho através de plataformas⁸, que visa garantir a classificação correta do status de trabalho das pessoas que trabalham através de plataformas e introduzir as primeiras regras da UE sobre gestão algorítmica e uso de IA no local de trabalho. Estima-se que atualmente pelo menos 5,5 milhões de pessoas que trabalham através de plataformas podem ser classificadas erroneamente como autônomas (conhecidas como falso trabalho autônomo) e estão perdendo importantes direitos de emprego e proteção social. As novas regras introduzem uma presunção de emprego (em oposição ao trabalho autônomo) que é acionada quando dois de uma lista de cinco indicadores de controle ou direção estão presentes. Os Estados-Membros podem alargar esta lista. A suposição pode ser ativada pelo trabalhador, seus representantes e pelas autoridades competentes por sua própria iniciativa. Essa suposição pode ser refutada caso a plataforma comprove que a relação contratual não é uma relação de emprego. O texto final da Diretiva ainda não era conhecido na fase de elaboração do Manual (janeiro de 2024). O debate sobre as disposições da Diretiva foi tumultuado com voltas e reviravoltas inesperadas. Assim, a conclusão final deve esperar até que o novo regulamento seja adotado a nível da UE.

⁸ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944



Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies



- This copy is free -

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them



Co-funded by
the European Union