



COMO TRABALHAR COMO FREELANCER ONLINE

Um manual para se tornar freelancer



COMO TRABALHAR COMO FREELANCER ONLINE

Um Manual para se tornar Freelancer

Projeto Erasmus +

Freelancing digital para estudantes do ensino superior e recém-licenciados

Acrónimo do projeto: DiFree

Convite: 2021 Ronda 1 KA2

Código do projeto: 2021-1-IT02-KA220-HED-000032241.

Duração: Fevereiro de 2022 - Fevereiro de 2025.

- Coordenador: Università degli Studi della Tuscia, Viterbo (IT)

Instituições parceiras:

- Centro Studi e Ricerche dei Laghi, Milão (IT)

- Universidad de Cadiz, Cadiz (ES)

- Panteio Panepistimio Koinonikon Kaipolitikon Epistimon, Atenas (GR)

- Instituto Politécnico do Porto, Porto (PT)

E-mail: difree.euproject@gmail.com

Como trabalhar como freelancer – Índice

Prefácio	9
1. Introdução- O que é ser freelancer?	11
1.1 Quem é que é freelancer digital e porque é que é importante falar sobre isto com os estudantes universitários?	14
1.2 O que distingue um freelancer de outros profissionais?	17
1.2.1 Contratante	17
1.2.2 Funcionário	17
2. Estatísticas sobre freelancers	19
3. Legislação e regulamentação da EU	22
3.1 O mercado comum e interno	23
3.2 O impacto do Covid-19	25
3.3 A liberdade de prestação de serviços e os trabalhadores independentes	25
3.4 A nova proposta da Comissão Europeia	26
3.5 EntreComp	29
3.5.1 EntreComp – noções	29
3.5.2 Como usar a EntreComp	32

3.5.3 Para que é a EntreComp?	33
3.5.4 Como começar a utilizar a EntreComp: algumas dicas	34
3.6 ESCO	35
3.6.1 Porquê a ESCO?	36
3.6.2 O que faz a ESCO?	37
3.7 Europass	40
3.8 QEQ (Quadro Europeu de Qualificações)	41
3.8.1 O que é?	42
3.8.2 Como funciona?	42
3.8.3 Como pode o QEQ ser utilizado e quem beneficia com o QEQ?	43
4. Os sistemas nacionais e a forma de prestar serviços numa base transfronteiriça	46
4.1 Como começar a trabalhar como freelancer na UE enquanto cidadão europeu	46
4.2 Legislação grega	47
4.2.1 Como começar a trabalhar como freelancer na Grécia	49
4.2.2 Regime fiscal grego	51
4.3 Legislação italiana	53
4.3.1 Como começar a trabalhar como freelancer na Itália	54
4.3.2 Regime fiscal italiano	56
4.3.3 Cidadãos não comunitários que já se encontram em Itália	58
4.3.4 Nacionais de países terceiros que não se encontram em Itália	61
4.4 Legislação portuguesa	63
4.4.1 Como começar a trabalhar como freelancer em Portugal	63
4.4.2 Regime fiscal português	64

4.5	Legislação espanhola	71
4.5.1	Como começar a trabalhar como freelancer em Espanha	73
4.5.2	Regime fiscal espanhol	74
5.	O trabalho digital e as pessoas com deficiência	78
5.1	Situação atual das pessoas com deficiência	79
5.1.1	Pessoas com deficiência no trabalho	80
5.1.2	O contexto político da EU	81
5.2	Barreira na integração	84
5.2.1	Barreiras para os trabalhadores	85
5.2.2	Barreiras na sociedade	86
5.2.3	Fatores contextuais e institucionais	86
5.2.4	Medidas políticas	88
5.2.2	Inclusão online	91
5.3	Os efeitos da Covid-19 e da digitalização na inclusão	93
6.	Oportunidades e riscos	95
6.1	Oportunidades para pessoas com deficiência	97
6.2	Riscos para as pessoas com deficiência	98
7.	Competências técnicas e competências transversais	102
7.1	Competências transversais para uma carreira de freelancer	103
7.2	Competências digitais e oportunidades de emprego	107
8.	Trabalho freelance e sustentabilidade	111
8.1	Ferramentas úteis para trabalhar como freelancer	113
8.2	Conselhos para a auto-gestão	114
8.2.1	Trabalho em casa - algumas dicas	115
8.2.2	Decidir sobre a sua marca e os seus ativos	118
8.2.3	Encontrar clientes	119
8.2.4	Inscrever-se em grupos de freelancers	120
	Leituras complementares recomendadas	121

Prefácio

Como trabalhar como Freelancer Online é um manual de fácil utilização, dirigido a recém-licenciados, jovens profissionais e professores de cursos profissionais, com o objetivo de fornecer informações básicas sobre o mercado de trabalho freelance. É o resultado do trabalho colaborativo dos parceiros universitários envolvidos no Projeto *Erasmus Plus Digital Freelancing for Higher Education Students and Recent Graduates* (DiFree). O projeto tentará dar respostas simples às principais questões preliminares: Quem é um freelancer? A Europa oferece proteção legal aos freelancers? Como é que o freelancer, especialmente na sua forma digital, se pode tornar uma forma de inclusão? Quais são as vantagens e desvantagens de ser freelancer? De que forma é que o mercado freelance mudou durante a era Covid?

Ao responder a estas questões, o relatório identificará as interligações entre o mundo do trabalho digital e remoto, em ascensão especialmente após a Covid, as competências empresariais, as competências necessárias para a criação de uma marca própria e as vantagens e desvantagens de trabalhar por conta própria.

Embora se baseie numa investigação exhaustiva, o texto não pretende fornecer uma discussão teórica sobre o fenómeno da "gig economy", sobre as razões para o aumento dos contratantes independentes freelance e sobre as possíveis características das futuras transformações do trabalho enxuto,

flexível e híbrido aceleradas pela Covid 19. Um texto "acadêmico" mais detalhado sobre o tema, enriquecido com material didático, será publicado em breve pelo Consórcio e um manual final completo que resume os resultados deste projeto de investigação de três anos estará disponível na sua conclusão. Este manual pretende apenas oferecer ferramentas práticas e úteis para compreender os empregos freelance e aproveitar as oportunidades que eles podem oferecer.

Anna Romagnuolo



1. Introdução: O que é ser freelancer?

A categoria profissional dos "contratantes independentes", "trabalhadores independentes", "trabalhadores flexíveis", "trabalhadores a pedido", trabalhadores "alternativos" ou "contingentes", trabalhadores "atípicos" e pessoas que procuram uma "carreira extra-organizacional" ou uma "carreira de carteira"¹ - consiste basicamente em trabalhar de um contrato para outro, o que normalmente corresponde à externalização ou subcontratação por parte das organizações de projetos completos ou de partes significativas de um projeto, de projetos múltiplos (trabalho em carteira) ou de tarefas mais pequenas (trabalho por encomenda), que são pagas ao trabalhador com base em honorários cobrados pelos resultados produzidos e não pelo seu tempo de trabalho. Baseia-se sobretudo no trabalho em rede - construção de relações com clientes potenciais, atuais e antigos - e não no trabalho em equipa, embora este possa ocorrer se o freelancer necessitar dos conhecimentos de outros colegas para completar a sua tarefa ou quando partilham espaços de trabalho físicos e as suas funções sociais para trabalhar. Tal como observado em vários estudos,² a

¹ Cfr. M. Gold, & J. Fraser, J. (2002). Managing self-management: Successful transitions to portfolio careers. *Work, Employment and Society*, 16(4), 579-597.

² Existem muitos estudos sobre este tema. Para uma visão geral, ver: Bakker, R. M. (2010). Taking stock of temporary organizational forms: a systematic review and research agenda. *International Journal of*

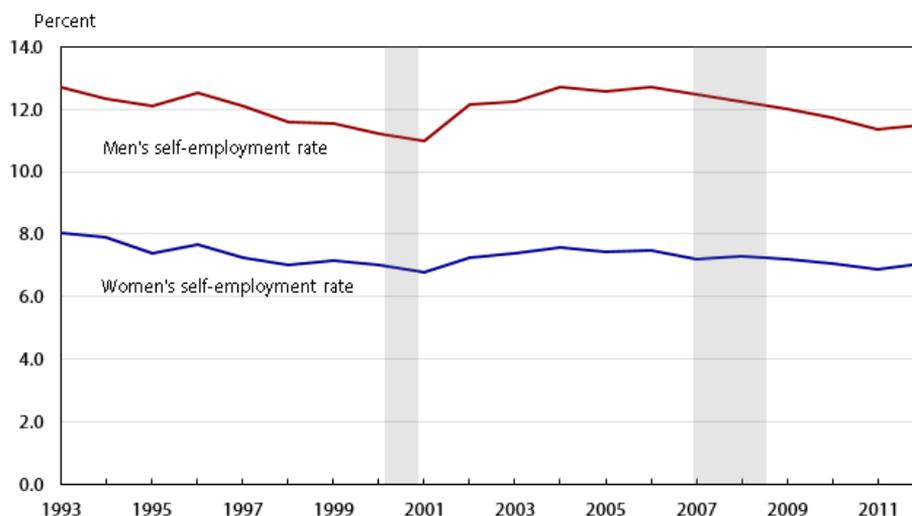
categoria inclui as atividades sobrepostas de gestão de uma empresa unipessoal sem funcionários (criação de uma empresa em nome individual), de contratualização da colaboração, de venda de serviços profissionais e de subscrição de plataformas de procura de emprego,³ que podem reter uma percentagem dos rendimentos dos freelancers.

Estudos globais revelaram o rápido crescimento do trabalho por conta própria nos últimos anos, o que contraria os resultados dos inquéritos das décadas anteriores. A taxa de emprego próprio, normalmente definida como o rácio entre os trabalhadores independentes não agrícolas e os trabalhadores não agrícolas de ambos os sectores de emprego (ou seja, emprego próprio e salário), caiu de 10,5% em 1993 para 9,4% em 2012. Nesse ano, a taxa de emprego próprio feminina era de 7,1% e a masculina de 11,5%. A Figura 1 ilustra a tendência de quase 20 anos nas taxas de emprego próprio por género, com as áreas sombreadas a representar recessões, e o emprego próprio feminino a ser menos afetado pelas recessões económicas do que os empregos masculinos, especialmente nos anos da recessão mais recente. Antes da Grande Recessão de 2007-2009, a taxa média de emprego próprio masculino era de 12,7%; entre 2006 e 2012, caiu 1,2 pontos percentuais. A taxa de emprego próprio das mulheres caiu apenas 0,4 pontos percentuais no mesmo período e recuperou o dobro do terreno em 2012 relativamente à taxa dos homens.

Management Reviews, 12(4), 466–486; DeFillipi, R. J. (2011). Introduction: project-based learning, reflective practices and learning outcomes. *Management Learning*, 32, 5–10; Leighton, P. & Brown, D. (2013). *Future working: The rise of Europe's independent professionals* (iPros). London: PCG; Bögenhold, D., Heinonen, J., & Akola, E. (2014). Entrepreneurship and independent professionals: social and economic logics. *International Advances in Economic Research*, 20(3), 295–310; Kitching, J. (2015). Tracking UK freelance workforce trends 1992-2015. In A. Burke (Ed.), *The handbook of research on freelancing and self-employment* (pp. 15–28). Senate Hall: Dublin.

³ Estes funcionam como quadros de emprego para freelancers que anunciam e enviam frequentemente uma lista selecionada de oportunidades de emprego por correio eletrónico aos seus subscritores, oferecendo-lhes a oportunidade de publicar os seus currículos, portefólio ou breve perfil.

 **Figure 1. Nonagricultural self-employment rates, by gender, annual averages, 1993–2012**



Note: Shaded areas represent recessions as defined by the National Bureau of Economic Research.

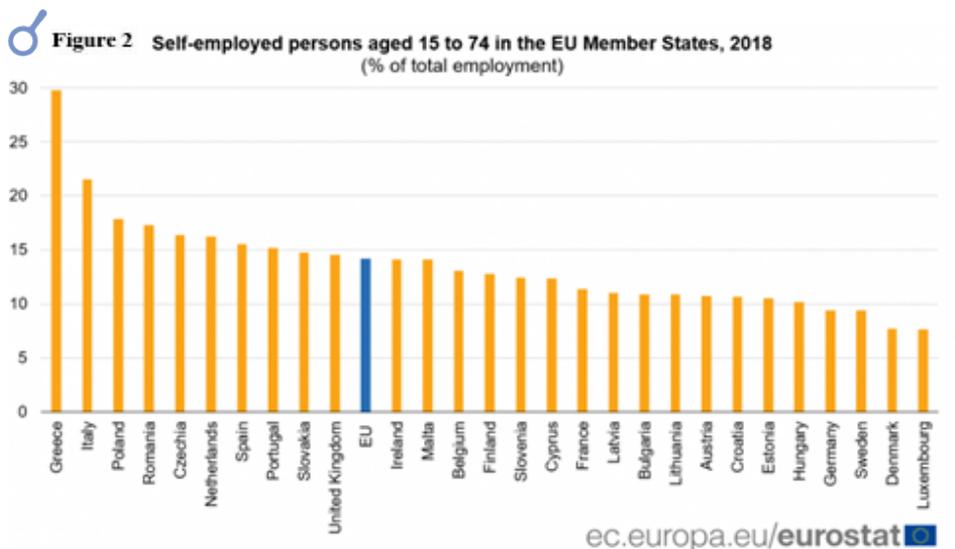
Source: Current Population Survey, Annual Social and Economic Supplement.

As tendências recentes, pelo contrário, demonstram uma direção completamente diferente (Figura 2). Em 2021, a proporção de trabalhadores por conta de outrem representava apenas 4,2 % do total da população ativa na UE, 7,8 % na Grécia, 5,9 % na Croácia, 5,4 % em Itália e 5 % em França e na Estónia. No terceiro trimestre de 2021, mais de dois terços dos trabalhadores por conta própria (ou seja, 68,2%) na União Europeia não empregavam outros, enquanto os restantes 31,8% eram funcionários.⁴ Uma tendência semelhante foi registada no Reino Unido, onde o setor dos trabalhadores independentes, com uma população de 4,1 milhões de pessoas, tem crescido ano após ano desde 2008, em grande parte impulsionado pela expansão dos empregos freelance⁵, e nos EUA, onde o

⁴ Dados do Eurostat 2021 referidos no artigo publicado por *Truenumbers* (2021) *I freelancers in Italia sono il 19% dell'occupazione totale*. <http://www.truenumbers.it/freelance-precari/>

⁵ Cfr. J. Toovey (2021). *The Self-employed landscape*. IPSE.

número de freelancers cresceu mais de 6 milhões desde 2014 e mais de 3,5% desde 2019.⁶



1.1 Quem é um freelancer digital e porque é que é importante falar sobre isto aos estudantes universitários?

O freelancer é uma forma particular de trabalho que representa uma das muitas facetas do vasto universo dos "trabalhadores independentes".

Um freelancer é uma pessoa que ganha dinheiro por trabalho ou por tarefa, normalmente para trabalhos de curta duração. Um freelancer não é um funcionário de uma empresa e, por conseguinte, pode ter a liberdade de realizar diferentes trabalhos simultaneamente atribuídos por vários indivíduos ou empresas, a menos que se comprometa contratualmente a trabalhar exclusivamente até à conclusão de um determinado projeto⁷.

⁶ Cfr. J. Todorov (2023, April 13). *104 Essential Freelance Stats 2023 [Facts and Trends]* <https://thrivemyway.com/freelance-stats/>; <https://thrivemyway.com/freelance-stats/>.

⁷ Cfr. Investopedia. (2022, November 2). *What Is a Freelancer: Examples, Taxes, Benefits, and Drawbacks.* <https://www.investopedia.com/terms/f/freelancer.asp>

Além disso, há muitos outros aspetos relacionados com o facto de se ser freelancer, que, em alguns casos, são únicos para esta categoria de trabalho. Por exemplo, os freelancers:

- pagam o seu próprio imposto sobre o rendimento, conhecido como imposto sobre o trabalho independente;
- normalmente não têm funcionários, mas podem subcontratar trabalho para projetos específicos;
- Têm controlo total sobre o local onde trabalham (por exemplo, muitas vezes trabalham remotamente) e o seu horário de trabalho;
- não recebem benefícios das empresas com as quais trabalham, tais como indemnização dos trabalhadores ou cuidados de saúde;
- têm normalmente vários clientes e projetos em curso ao mesmo tempo. Os freelancers não são funcionários permanentemente por uma pessoa ou empresa;
- trabalham em projetos mais curtos e mais pequenos com um cliente;
- determinam as suas próprias tarifas e se cobram à hora ou por projeto.

Trabalhar como freelancer na universidade tem algumas vantagens: é uma excelente forma de os estudantes adquirirem experiência direta no sector em que estão interessados e de construírem uma carteira de trabalhos impressionante. Além disso, ao trabalharem como freelancers, os estudantes podem escolher quando trabalhar, de modo a adaptarem-se ao seu horário de estudo. O trabalho como freelancer é uma excelente alternativa aos empregos a tempo parcial, porque oferece o tipo de flexibilidade que um emprego a tempo parcial não pode oferecer. Também ajuda a incutir a importância dos prazos dos projetos, sendo a gestão do tempo inteiramente dependente do freelancer. As limitações de tempo podem ser o principal desafio que um estudante terá de ultrapassar. Muitas vezes, no trabalho freelance, os projetos demoram mais tempo a concluir do que o inicialmente previsto. Isto é especialmente verdade quando o cliente tem uma série de edições importantes no final do projeto. Na pior das hipóteses, um projeto freelance pode arrastar-se e ter impacto nos projetos ou exames importantes do estudante. Mas para tudo isto, o planeamento é a chave.

Além disso, o freelance é uma excelente oportunidade para aplicar tudo o que um estudante está a aprender na universidade a uma situação do mundo real, trabalhando num briefing ao vivo. Esta experiência permite iniciar-se no mundo do trabalho e ter a possibilidade de conhecer o que é trabalhar para um cliente. Naturalmente, numa perspetiva prática, o rendimento extra também pode ser útil para os estudantes com dificuldades.

As universidades dedicam muito tempo e trabalho a ajudar os seus estudantes a conseguir estágios e empregos depois de se formarem. Um artigo publicado por *The Independent* em 2013⁸ já previam um aumento das carreiras empresariais como consequência do aumento do desemprego dos licenciados e da necessidade de os estudantes receberem mais apoio universitário para compreenderem as oportunidades de trabalho independente e por conta própria. Este facto foi confirmado por um estudo recente publicado por Krevi⁹ em Outubro passado, que repete os dados do *The Global Entrepreneurship Monitor (GEM) United Kingdom Monitoring Report 2020*: um em cada quatro indivíduos em idade ativa no Reino Unido estava envolvido em alguma forma de atividade empresarial ou tencionava criar uma empresa nos três anos seguintes à licenciatura.

Dado que as taxas de emprego por conta própria continuam a aumentar, muitos estudantes podem optar por continuar a trabalhar como freelancers enquanto pós-graduados, pelo que faz sentido fornecer informações que os incentivem a começar numa fase inicial da sua carreira universitária, quando podem obter dinheiro e experiência de trabalho.

⁸ D. Hopwood, (2013, 1 de Maio). The rise of the graduate entrepreneur. *The Independent*. <https://www.independent.co.uk/student/career-planning/getting-job/the-rise-of-the-graduate-entrepreneur-8598949.html>.

⁹ Krevi (2022, 31 de Outubro). The rise of the graduate entrepreneur: Trends and insights. <https://insight.kevri.co/entrepreneurial-trends-amongst-recent-graduates/>

1.2 O que distingue um freelancer de outras categorias profissionais?

1.2.1 Contratante

Os termos "freelancer" e "contratante" são muito semelhantes em termos de pagamento de impostos, horário de trabalho e flexibilidade de horários, mas também existem algumas diferenças. De facto, um contratante tem vários clientes, mas não ao mesmo tempo. A distinção mais peculiar diz respeito ao local de trabalho: de facto, um trabalhador independente pode, por vezes, trabalhar no escritório do cliente.

1.2.2 Funcionário

Poderíamos mesmo dizer que os termos freelancer e funcionário são opostos.

De facto, um funcionário trabalha para uma empresa e pode ser pago de várias formas. Um funcionário também não trabalha remotamente (exceto em situações extraordinárias, como a Covid), mas normalmente trabalha a partir dos escritórios da empresa. O trabalho de um freelancer pode ser independente da localização e baseado na Web, especialmente se a oportunidade de trabalho for oferecida através de plataformas digitais onde o contratante e o cliente são combinados digitalmente e se o serviço for executado digitalmente.¹⁰ Um funcionário trabalha ao abrigo de um contrato de trabalho a tempo inteiro ou parcial, enquanto um freelancer trabalha ao abrigo de um contrato que especifica as tarefas ou serviços únicos ou múltiplos que o cliente irá pagar. Não paga impostos porque estes são automaticamente deduzidos do salário e tem direito a certas

¹⁰ O recente aumento das plataformas digitais de trabalho e os riscos e benefícios decorrentes da reorganização do trabalho que estas plataformas implicam são analisados em Pesole, A., Urzì Brancati, M.C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., *Platform Workers in Europe*, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.

prestações, como o seguro de desemprego, que também são deduzidas do salário.



2. Estatísticas sobre freelancers

Agora que já esclarecemos estes pontos importantes, vejamos as estatísticas sobre os freelancers e os trabalhadores em geral.¹¹

Contribuindo atualmente com mais de 1,4 bilhões de dólares para a economia dos EUA, o aumento constante do número de indivíduos qualificados que se dedicam ao trabalho independente todos os anos fez dos freelancers os favoritos para se tornarem a força de trabalho majoritária dos EUA nos próximos anos.

Em março de 2019, a força de trabalho da Google era composta por 120 000 freelancers, mais do que o número de funcionários permanentes na sua folha de pagamentos, que era de cerca de 102 000.

- Com um crescimento anual de 78% nas receitas, os Estados Unidos têm a economia freelance que registra o crescimento mais rápido.

¹¹ N. Darlington (2022, November 7). *Freelancer vs. Contractor vs. Employee: What Are You Being Hired As* | *FreshBooks Blog*. FreshBooks Blog - Resources & Advice for Small Business Owners. FreshBooks Darlington, N.(2020, January 31). *Freelancer vs. Contractor vs. Employee: What Are You Being Hired As*. *FreshBooks Blog*. <https://www.freshbooks.com/blog>

- As competências freelance mais bem pagas atualmente são a escrita de resposta direta, a gestão de anúncios, a consultoria de SEO, o desenvolvimento de software, a geração de leads e as vendas.
- O potencial de ganhos dos freelancers para funções especializadas é muito superior ao de uma função geral - os programadores de software podem ganhar até \$1.000 USD/hora.
- Como resultado, a tecnologia é uma das duas principais profissões para novos freelancers. A outra é finanças/operações comerciais.
- Mesmo no atual mundo progressista dos freelancers, a discriminação contra as mulheres não é invulgar. Os homens freelancers ganham até 4 vezes mais dinheiro do que as mulheres.

Devido ao aumento da adoção de equipas remotas, o trabalho freelancer está a proporcionar um percurso profissional viável para profissionais qualificados em regiões onde as oportunidades internas são reduzidas. O Paquistão, a Ucrânia, as Filipinas, a Índia e o Bangladesh estão entre os 10 países com o crescimento mais rápido dos rendimentos dos freelancers.

Ao oferecerem uma solução flexível e económica, os freelancers estão a ajudar as PME a concretizar os seus planos de crescimento. Os relatórios¹² indicam que as PME estão satisfeitas com os freelancers e pretendem aumentar a sua utilização no futuro.

Eis três estatísticas importantes que corroboram este facto:

- 70% das PMEs nos EUA já trabalharam com freelancers pelo menos uma vez
- 81% destas empresas planeiam voltar a contratar freelancers
- 83% concordam que os freelancers ajudaram muito os seus negócios

48% das empresas contrataram freelancers em 2018, acima dos 43% em 2017. Espera-se que este número aumente de forma constante à medida que a

¹² Instituto Nacional de Estatística. (2018, February 7). *Trends in self-employment in the UK*. <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/trendsinselfemploymentintheuk/2018-02-07>

facilidade de contratação de freelancers aumenta e as políticas da empresa se tornam mais alinhadas com processos como o trabalho remoto.

71% dos freelancers relataram um aumento na quantidade de trabalho que conseguiram atrair online nos últimos anos, com as plataformas online a fornecerem um excelente meio para ligar os freelancers às empresas e vice-versa.

Prevê-se que o mercado de freelancers cresça de forma constante nos próximos anos.

- Até 2023, a economia global do mercado freelancer deverá atingir 455 mil milhões de dólares.
- Em 2017, existiam cerca de 57,3 milhões de freelancers nos Estados Unidos. Este número deverá quase duplicar até ao ano de 2028. Mais de 90 milhões de freelancers estariam presentes apenas nos EUA.
- Em breve, os freelancers também constituirão a maioria da força de trabalho dos EUA. Cerca de 51% da população ativa será constituída por freelancers até 2027.¹³

De acordo com o Eurostat, existem 32,3 milhões de freelancers na Europa e representam 15% da quota total do mercado de trabalho ¹⁴.

¹³ V. Omprakash (2021). *Freelance Market Statistics & Trends [Updated for 2022]*. Retrieved December 20, 2022. <https://flexiple.com/freelance/freelance-statistics-and-trends-2020/>

¹⁴ Cfr. Mono Solutions. *The emerging freelance market*. Retrieved November 8, 2022. <https://www.monosolutions.com/small-business-universe/european-freelancers#:~:text=But%20let%20B4s%20not,share%20of%20the%20labor%20market>



3. Legislação e regulamentação da UE

Atualmente, a legislação da União Europeia ainda não define claramente o trabalhador independente e os seus direitos. No caso de trabalho num país de acolhimento, as qualificações profissionais só podem ser automaticamente reconhecidas com base na experiência profissional se o requerente tiver acesso à mesma profissão no país de origem e se a experiência profissional corresponder à duração e às características exigidas na Diretiva 2005/36/EC¹⁵ relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais, artigos 17º e 19º.

¹⁵ As informações sobre o reconhecimento das qualificações profissionais na UE estão disponíveis no sítio da Comissão Europeia, *Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs*. https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice_en

3.1 O mercado comum e o mercado interno

O "mercado interno" é "um espaço de prosperidade e liberdade que permite o acesso a bens, serviços, empregos, oportunidades de negócio e riqueza cultural".

O "pai" do mercado interno foi o chamado "mercado comum", criado pelo Tratado de Roma em 1958. Destinava-se a eliminar as barreiras comerciais entre os Estados-Membros, com o objetivo de aumentar a prosperidade económica e contribuir para "uma união ainda mais estreita entre os povos da Europa".

Os principais objetivos do mercado comum foram alcançados em 1970, após a criação da união aduaneira de 1968: a abolição das quotas, a livre circulação dos cidadãos e dos trabalhadores e uma certa harmonização fiscal com a introdução geral do imposto sobre o valor acrescentado (IVA) em 1970. No entanto, a liberdade de comércio de bens e serviços e a liberdade de estabelecimento eram ainda limitadas devido à persistência de práticas anti-concorrenciais impostas pelas autoridades públicas.

A falta de progressos na realização do mercado comum foi em grande parte atribuída ao facto de a forma de legislar ser demasiado pormenorizada e de as decisões sobre este aspeto terem de ser tomadas por unanimidade no Conselho. Esta situação alterou-se quando o Tribunal de Justiça da União Europeia analisou dois casos importantes e decidiu que as restrições à importação com um efeito equivalente a restrições quantitativas eram ilegais, introduzindo assim o princípio do reconhecimento mútuo: os produtos legalmente vendidos num Estado-Membro não podem ser proibidos de ser vendidos noutro (aplicam-se, no entanto, exceções). Com estes acórdãos, o debate político sobre a intercomunidade levou a CEE a considerar uma abordagem mais completa do objetivo de eliminar as barreiras comerciais até meados de 1980: o mercado interno.

O Ato Único Europeu entrou em vigor em 1 de Julho de 1987, fixando um prazo preciso de 31 de Dezembro de 1992 para a realização do mercado

interno. Reforçou igualmente os seus mecanismos de tomada de decisão, introduzindo a votação por maioria qualificada para as pautas aduaneiras comuns, a livre prestação de serviços, a livre circulação de capitais e a aproximação das legislações nacionais.

Desde então, o mercado interno tem contribuído significativamente para a prosperidade e a integração da economia da UE. Uma estratégia para o mercado interno, que vigorou de 2003 a 2010, centrou-se na necessidade de facilitar a livre circulação de mercadorias, integrar os mercados de serviços, reduzir o impacto dos obstáculos fiscais e simplificar o quadro regulamentar. Foram realizados progressos substanciais na abertura dos transportes, das telecomunicações, da eletricidade, do gás e dos serviços postais.

Depois de 2010, a Comissão começou a publicar muitas comunicações diferentes, centradas em aspetos específicos do mercado interno. Em outubro de 2012, apresentou o Ato para o Mercado Único II para continuar a desenvolver o mercado único e explorar o seu potencial inexplorado como motor de crescimento. Em maio de 2015, adotou uma estratégia para o mercado único digital, que estabeleceu um programa legislativo intensivo para a construção de uma economia digital europeia. Em 28 de Outubro de 2015, a Comissão publicou uma comunicação intitulada "Melhorar o mercado único: Mais oportunidades para os cidadãos e as empresas"¹⁶, que se centrou na garantia de benefícios práticos para as pessoas na sua vida quotidiana e na criação de novas oportunidades para os consumidores, os profissionais e as empresas. Complementou os esforços da Comissão para impulsionar o investimento, aproveitar as oportunidades do mercado único digital e melhorar a competitividade e o acesso ao financiamento. A estratégia tinha igualmente como objetivo assegurar o bom funcionamento do mercado interno da energia e promover e facilitar a mobilidade dos trabalhadores, evitando simultaneamente o abuso das regras. Consequentemente, isto pode também dar um impulso ao trabalho independente.

¹⁶ Disponível neste site: [DocsRoom - European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/docsroom-external/index.cfm?id=12345)

3.2 O impacto da Covid-19

O trabalho remoto não é novo, mas antes da pandemia provavelmente ninguém teria previsto que 48% dos trabalhadores estariam a trabalhar a partir de casa em julho de 2020.¹⁷ A pandemia de Covid-19 teve um grande impacto na livre circulação de mercadorias no mercado interno. Neste contexto, o Parlamento Europeu aprovou uma resolução em 17 de abril de 2020, na qual sublinha que o mercado único é a fonte da prosperidade e do bem-estar coletivo europeu e um elemento fundamental da resposta imediata e contínua à pandemia.

Em fevereiro de 2021, o Parlamento Europeu, em conjunto com o Conselho, criou o Mecanismo de Recuperação e Resiliência, que estabelece que a recuperação do bom funcionamento do mercado interno deve ser alcançada de forma sustentável, envolvendo um Sistema Monetário Europeu (SME) robusto.

Neste contexto, uma questão muito importante ganhou atenção: as respostas políticas para combater a pandemia criaram obstáculos ao pleno respeito das chamadas "quatro liberdades": a livre circulação de bens, capitais, serviços e pessoas.

3.3 A liberdade de prestação de serviços e os trabalhadores independentes

“Os trabalhadores independentes e os profissionais liberais são pessoas coletivas que operam legalmente num Estado-Membro e podem exercer uma atividade económica de forma estável e contínua noutro Estado-Membro ou

¹⁷ Eurofound (2021), *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*, factsheet, Dublin.

oferecer e prestar os seus serviços noutros Estados-Membros numa base temporária, permanecendo no seu país de origem”¹⁸.

Esta definição combina dois princípios muito importantes: a liberdade de estabelecimento e a liberdade de prestação de serviços, consagrados, respetivamente, nos artigos 49º e 56º do TFUE (Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia).

Como podemos ver, esta descrição implica também um terceiro princípio, que não é claramente mencionado na legislação da UE, mas que tem uma importância vital para os cidadãos da UE: a livre circulação dos trabalhadores independentes.

Pode passar despercebido, mas os trabalhadores independentes não são explicitamente incluídos quando a legislação da UE se refere a "trabalhadores".¹⁹

3.4 A nova proposta da Comissão

Há alguns anos, uma pequena parte do problema, a relativa à "proteção social dos trabalhadores independentes", foi debatida na Comissão Europeia; no entanto, a decisão da Comissão de utilizar apenas os chamados "instrumentos de governação não vinculativos" (instrumentos legislativos não vinculativos, como as recomendações) reduziu tudo a nada.

¹⁸ Art. 54 TFEU.

¹⁹ A legislação da UE nunca forneceu uma definição clara de "trabalhador" ou de "contrato de trabalho", de modo a dimensionar a porta de entrada para o seu sistema de proteção do emprego. Por conseguinte, o TJUE tem-se encarregado de a desenvolver.

A este respeito, no acórdão Hoekstra (TJUE, Processo C-75/63), o Tribunal atribuiu ao conceito de trabalhador um "significado comunitário" com o objetivo de reforçar a livre circulação de trabalhadores na União, concedida pelo artigo 45.º do TFUE. O Tribunal reconheceu expressamente que, se este conceito estivesse presente nas legislações nacionais, os Estados-Membros poderiam eliminar à vontade a proteção concedida pela legislação da UE aos trabalhadores migrantes. O conteúdo do conceito foi pela primeira vez finalizado em Lawrie-Blum (TJUE, Processo C-66/85), referindo-se a qualquer pessoa que, durante um determinado período de tempo, presta serviços:

- "para e sob a direção de outra pessoa"
- "em troca dos quais recebe uma remuneração", que se dedique a
- "atividades efetivas e reais".

Em dezembro de 2021, a Comissão recebeu uma nova proposta de projeto, na qual se procurava novamente clarificar a posição do trabalhador independente e também fixar parte do âmbito regulamentar.²⁰

No documento oficial, a Comissão explica que o objetivo deste projeto é "do TFUE, os acordos entre empresas, as decisões de associações de empresas e as práticas concertadas (coletivamente designados por "acordos") celebrados na sequência de negociações coletivas entre trabalhadores independentes individuais e outra(s) empresa(s) ("contraparte(s)"), relativos às condições de trabalho dos trabalhadores independentes individuais"²¹.

De facto, antes desta proposta (que foi publicada no Jornal Oficial a 18 de março de 2022) os referidos acordos estavam incluídos entre aqueles que, de acordo com o artigo 101º do TFUE, "restringem a concorrência do mercado interno" e estavam, portanto, em conflito com a legislação europeia.

No documento, a Comissão mostra ainda as razões que levaram à aprovação dos acordos de recolha, destacando a importância de dois artigos: o artigo 3º do TUE e o artigo 152º do TFUE.

"O artigo 3.º do TUE prevê igualmente que a União promova "uma economia social de mercado altamente competitiva, tendo em vista o pleno emprego e o progresso social". Para o efeito, a União reconhece o importante papel do diálogo social e da negociação coletiva e compromete-se, nos termos do artigo 152.º do TFUE, a "facilitar o diálogo entre os parceiros sociais, no respeito pela sua autonomia". O artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia reconhece ainda o direito de negociação e de ação coletiva. A melhoria das condições de trabalho e uma proteção social adequada constituem também princípios fundamentais do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, nos termos do qual "os parceiros sociais serão consultados sobre a conceção e execução das políticas económicas, sociais e de emprego, de acordo

²⁰ G. Bronzini (2021). "L'Unione europea e la tutela del lavoro autonomo: verso una "svolta" dell'Unione?", *LavoroDirittiEuropa, Rivista di Diritto del Lavoro*, 3, 1-14.

https://www.lavorodirittieuropa.it/images/bronzini_articolo.pdf (English translation by the authors)

²¹ Cfr. *Communication from the Commission. Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons*, C(2022) 6846 final.

com as práticas nacionais" e "serão incentivados a negociar e a celebrar convenções coletivas nas matérias que lhes digam respeito"

Em conclusão, a comunicação da Comissão reconhece igualmente que a necessidade de regulamentação deste sector continua presente: "Nos últimos anos, o mercado de trabalho sofreu alterações fundamentais, influenciadas pela tendência para a subcontratação e externalização de atividades empresariais e de serviços pessoais, bem como pela digitalização dos processos de produção e pelo surgimento da economia das plataformas em linha. O emprego por conta própria na UE é relativamente elevado e tem crescido substancialmente nos últimos anos, principalmente na economia das plataformas em linha.

Embora estes desenvolvimentos tenham aumentado a flexibilidade e a acessibilidade do mercado de trabalho, em alguns casos também conduziram a condições de trabalho difíceis na economia das plataformas em linha e não só. Mesmo que não estejam totalmente integrados na atividade do seu comitente da mesma forma que os trabalhadores, alguns trabalhadores independentes podem não ser totalmente independentes do seu comitente ou podem não ter poder de negociação suficiente para influenciar as suas condições de trabalho.

Além disso, a crise da COVID-19 tornou muitos trabalhadores independentes ainda mais vulneráveis, uma vez que a sua perda de rendimentos foi exacerbada por regimes nacionais de segurança social fracos ou inexistentes e por medidas de apoio específicas".²²

No entanto, para tentar colmatar as lacunas regulamentares, a UE criou alguns instrumentos úteis para os trabalhadores, que serão brevemente descritos a seguir.

²² Cfr. *Communication from the Commission*. Op. cit. p. 5.

3.5 EntreComp

Lançado em 2016 como parte da Nova Agenda de Competências para a Europa, a EntreComp²³ é um quadro de referência abrangente, flexível e polivalente, concebido para o ajudar a compreender o que se entende por empreendedorismo como uma competência-chave para a aprendizagem ao longo da vida.

Destina-se a apoiar e a inspirar ações para melhorar a capacidade empreendedora dos cidadãos e das organizações europeias, criando uma compreensão partilhada dos conhecimentos, das aptidões e das atitudes que definem o que significa ser empreendedor - descobrir e agir sobre oportunidades e ideias e transformá-las em valor social, cultural, financeiro ou outro.

3.5.1 Noções de EntreComp

EntreComp identifica as competências que tornam uma pessoa empreendedora. Estas podem então ser utilizadas para apoiar a aprendizagem do empreendedorismo em diferentes contextos - que podem incluir a sociedade civil, as empresas, a educação, o trabalho com jovens, as comunidades, as start-ups e os indivíduos.

O quadro EntreComp (Fig. 1) oferece uma visão geral das competências diferentes, mas interligadas. Estas competências foram concebidas para realçar as aptidões e atitudes empresariais que o trabalho envolve, uma vez que podem ser utilizadas como um guia na conceção de uma nova atividade e/ou um modelo a utilizar ou adaptar para a aprendizagem e avaliação. No seu nível mais simples, o EntreComp é composto por 3 áreas de competência: Ideias e Oportunidades, Recursos e Em Ação. Cada área contém 5 competências específicas que, no

²³ Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. Disponível numa versão revista de 2018 no site: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5e633083-27c8-11e6-914b-01aa75ed71a1/language-en>

seu conjunto, representam as competências que os indivíduos utilizam para descobrir e atuar sobre oportunidades e ideias²⁴.

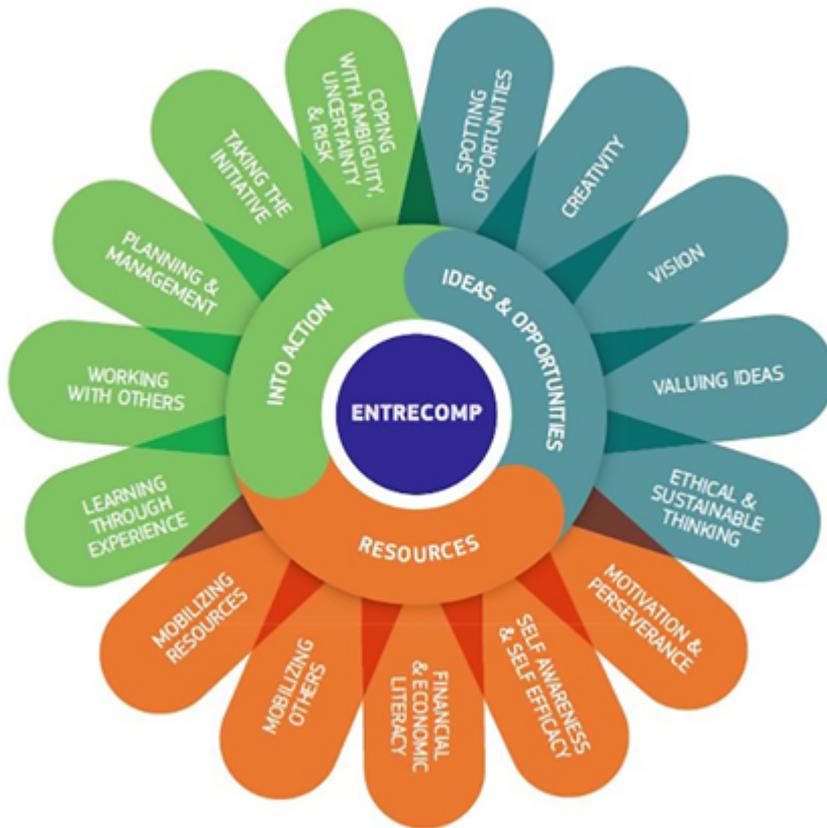


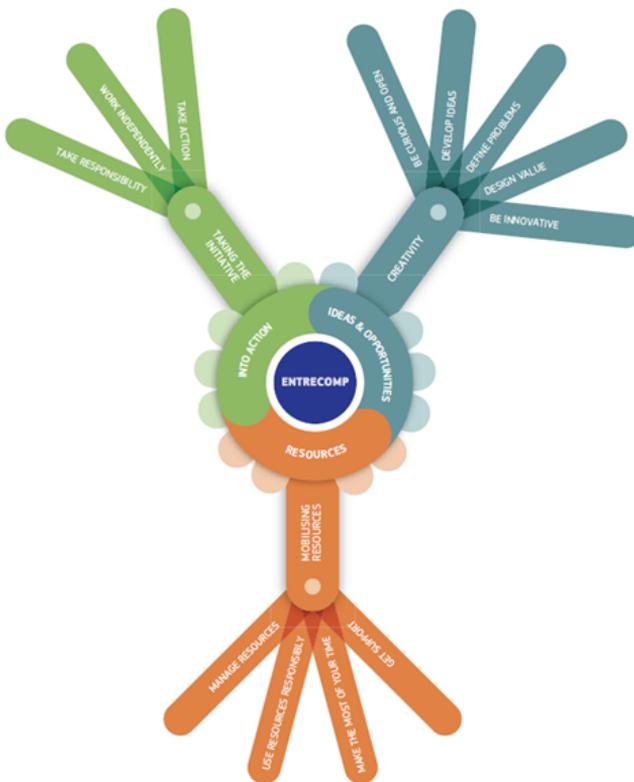
 Figura 1 O quadro do Entrecomp

Não existe uma competência central única no Entrecomp: todas as competências são de igual importância e a ordem pela qual são apresentadas não implica uma sequência no processo de aquisição ou uma hierarquia. Uma

²⁴ Para uma descrição completa do quadro, ver *Entrecomp: a practical guide, easing the access to entrepreneurship*. (2021, June 22). European Innovation Council and SMEs Executive Agency (EISMEA), disponível no site: https://eismea.ec.europa.eu/news/entrecomp-practical-guide-easing-access-entrepreneurship-2021-06-22_en

atividade de aprendizagem ou ferramenta de desenvolvimento pode abordar apenas uma competência ou desenvolver todas as 15 competências.

Por detrás de cada uma das 15 competências existe uma série de tópicos diferentes que descrevem o que a competência em causa significa efetivamente em termos práticos. Estes tópicos são os blocos de construção de cada competência. A imagem abaixo (Fig. 2) mostra os tópicos de 3 competências: Criatividade, Trabalhar com os outros e Mobilizar recursos. Por exemplo, os fios para a Criatividade são Ser curioso e aberto, Desenvolver ideias, Definir problemas, Conceber valor e Ser inovador.



 A figura 2 descreve as 3 competências: Criatividade, Trabalho com os outros e Mobilização de recursos

3.5.2 Como usar EntreComp

O EntreComp tem sido aplicado de diferentes formas e tem-se revelado útil para ajudar os gestores de projetos e as organizações a atingir uma série de objetivos. Estes objetivos foram os seguintes

Mobilizar o interesse pelo empreendedorismo e inspirar ações

Mobilizar um grupo de utilizadores significa atrair utilizadores e inspirar iniciativas.

Inclui os sub objetivos de sensibilizar e compreender o empreendedorismo como uma competência-chave, a educação para o empreendedorismo e a aprendizagem empresarial para criar uma visão e uma linguagem comuns para os intervenientes e para iniciar parcerias no ecossistema local, utilizando o EntreComp como referência.

Criar valor através da adaptação do quadro a contextos específicos

Criar valor significa adaptar o quadro EntreComp ao contexto dos utilizadores.

Isto significa traduzi-lo para diferentes línguas, adaptá-lo a novos públicos, utilizá-lo para apoiar práticas baseadas em provas e utilizá-lo para alinhar as competências existentes e os quadros de recrutamento.

Apreciar e avaliar os níveis de competência em empreendedorismo

Apreciar e avaliar é compreender o ponto de partida dos utilizadores ou demonstrar o seu progresso.

Significa utilizar EntreComp para mapear ações ou recursos existentes, descobrir lacunas de competências, identificar pontos fortes e fracos individuais, mas também para refletir ou avaliar a aprendizagem, utilizando EntreComp para auto avaliação.

Implementar ideias e projetos empresariais.

Significa conceber a aprendizagem empresarial ou experiências empresariais práticas, conceber o desenvolvimento de aptidões e percursos de carreira ou de arranque, integrar o EntreComp ou ligá-lo a outras competências-chave, estabelecer ou reforçar iniciativas existentes de apoio ao arranque e desenvolver organizações empresariais com o EntreComp.

Reconhecer as competências de empreendedorismo.

Trata-se de utilizar o EntreComp para reconhecer o desenvolvimento de aptidões e identificar competências profissionais, ou para demonstrar o impacto de programas ou atividades.

3.5.3 Para que é EntreComp?

O EntreComp pode ser utilizado por diferentes atores e é relevante para os interessados e os que trabalham na educação formal, na aprendizagem não formal e nas atividades de inclusão, bem como em organizações e empresas de todas as dimensões. Eis alguns exemplos:

Se trabalha no domínio da educação e da formação, pode utilizar o EntreComp para adaptar os resultados da aprendizagem do empreendedorismo a um contexto específico, criar atividades de ensino e aprendizagem novas ou melhorar as existentes para desenvolver competências empresariais ou conceber a avaliação da aprendizagem do empreendedorismo.

Se trabalha com jovens fora do ensino formal, pode utilizar o EntreComp para conceber atividades que proporcionem experiências práticas de empreendedorismo, ajudar os jovens a compreender o seu grau de empreendedorismo ou reconhecer as suas próprias competências de empreendedorismo.

Se trabalha com empresas em fase de arranque e empresários, pode utilizar o EntreComp para compreender de que forma as atividades existentes

contribuem para as competências empresariais, ajudar os empresários a identificar as suas próprias competências empresariais ou conceber novas ações de formação para apoiar a criação ou o crescimento de empresas, de acordo com as competências EntreComp.

3.5.4 Como começar a utilizar o EntreComp: algumas dicas importantes ²⁵

Criar um entendimento partilhado

Utilize o EntreComp como base para criar um entendimento comum do que significa ser empreendedor. Utilize a sua linguagem para uma abordagem clara e coerente do desenvolvimento de estratégias e ações.

Encontrar o nível correto

Pense com quem está a trabalhar e decida qual o nível de EntreComp que melhor se adequa ao seu público - precisa de explicar todo o modelo, ou precisa apenas de partilhar o que significa "ser empreendedor"?

Encontrar as competências corretas

Dê prioridade às competências empresariais necessárias para o seu projeto ou organização e inclua-as nas atividades de recrutamento e/ou formação e desenvolvimento. Uma atividade pode abordar apenas uma competência ou pode desenvolver todas as 15 competências.

Adaptar se necessário

EntreComp não é uma ferramenta fixa e pode ser adaptada em qualquer altura. Por exemplo, os resultados de aprendizagem são genéricos e é provável que tenha de os adaptar às suas necessidades.

Compreender o ponto de partida dos seus alunos

²⁵ As informações aqui fornecidas provêm do EntreComp: *A Practical Guide*, op. cit.

Sejam eles trabalhadores ou crianças em idade escolar, terão diferentes pontos de partida para o desenvolvimento das suas competências. Não se espera que um aprendiz desenvolva todas as competências a um nível específico e não se espera que aprendizes muito recentes adquiram o nível mais elevado de proficiência em todas as competências.

Auto avaliação

Apresente o EntreComp aos seus aprendizes como um quadro de reflexão ou de auto avaliação, para que possam avaliar o nível das suas próprias competências e registar os seus progressos.

Demonstrar o valor

Mostre o valor das suas atividades e recursos, destacando os que abordam com êxito as competências EntreComp.

Fornecer uma base de provas

Utilize o EntreComp como base de prova para efetuar mudanças na sua abordagem à aprendizagem. A investigação mostra que estas são as competências de que os alunos necessitam para criar efetivamente valor social, cultural ou financeiro no trabalho ou na comunidade.

3.6 ESCO

A ESCO é a classificação multilingue das aptidões, competências e profissões europeias.

As aptidões, competências, credenciais e empregos europeus que são importantes para o mercado de trabalho da UE, bem como para a educação e formação, são classificados em muitas línguas sob a égide da ESCO. O sistema oferece perfis profissionais que ilustram as ligações entre empregos, aptidões, competências e certificações em 25 línguas europeias diferentes. O ESCO foi criado utilizando normas de TI abertas, é acessível a todos os utilizadores sem

custos e pode ser acedido através de um portal Web no seguinte endereço:
<http://esco-ec.europa.eu/about-esco/what-esco>.

3.6.1 Porque ESCO?

Para ajudar a colmatar o fosso entre o mundo da educação e da formação e o mercado de trabalho, a Comissão Europeia está a desenvolver a ESCO. Ao introduzir uma terminologia normalizada para as profissões, aptidões, competências e qualificações, a ESCO pode ajudar os sistemas de educação e formação e o mercado de trabalho a identificar e gerir melhor a disponibilidade das aptidões, competências e qualificações necessárias. O seu carácter multilingue facilita uma maior transparência e cooperação internacional no domínio das competências e qualificações.

Apesar dos elevados níveis de desemprego, há fortes indícios de estrangulamentos e inadequações de competências em certas regiões e sectores, como a economia verde, as TIC (tecnologias da informação e da comunicação) e os cuidados de saúde. Uma economia globalizada aumenta a concorrência não só em relação aos custos laborais, mas também em relação às competências da mão-de-obra. A Europa não se pode dar ao luxo de deixar o potencial de competências por utilizar.

Para colocar as pessoas no mercado de trabalho é necessário colmatar a falta e a inadequação de competências. Os trabalhadores precisam de formação para responder às necessidades do mercado de trabalho e os serviços de correspondência entre oferta e procura de emprego devem tirar o máximo partido das oportunidades de emprego disponíveis.

Contudo, a educação proporciona às pessoas qualificações que diferem consoante os Estados-Membros. Os serviços de emprego não partilham os mesmos sistemas informáticos e de classificação para gerir a informação sobre a oferta e a procura de emprego; além disso, as qualificações nem sempre

acompanham a evolução dos conhecimentos, aptidões e competências necessárias ao mercado de trabalho.

3.6.2 O que faz a ESCO?

- A ESCO colmata o fosso de comunicação entre a educação e o trabalho

O mercado de trabalho está em constante evolução. As profissões específicas, as aptidões, as competências e as qualificações de que as pessoas necessitam mudam ao longo do tempo, tal como a sua descrição. Para fazer face a esta situação, é vital uma comunicação e um diálogo eficazes entre o mercado de trabalho e o sector da educação/formação. Para facilitar este diálogo, a ESCO está estruturada em três pilares que representam uma base de dados pesquisável em 25 línguas. Estes pilares são

- profissões
- aptidões/competências
- qualificações

Esta estrutura permite à ESCO organizar os conhecimentos disponíveis sobre o mercado de trabalho europeu e o sector da educação/formação de uma forma coerente e utilizável. De facto, a ESCO foi desenvolvida num formato informático aberto que pode ser utilizado por software de terceiros. A classificação é acessível e pode ser descarregada gratuitamente através do Portal ESCO. Este facto oferece várias vantagens:

- A ESCO permite uma melhor correspondência em linha das pessoas com os empregos

A correspondência de empregos é cada vez mais efetuada na Web, permitindo uma abordagem mais eficiente. A correspondência de empregos em linha não só oferece aos candidatos a emprego uma vasta gama de oportunidades relevantes, como também ajuda os funcionários a identificar

novos percursos de carreira e a mostrar as competências transferíveis que possuem entre profissões.

O principal objetivo da ESCO é contribuir para uma melhor correspondência em linha entre empregos e competências. Para o fazer, a ESCO:

- oferece às pessoas a possibilidade de compilar CV e ofertas de emprego utilizando o vocabulário da ESCO em 25 línguas, permitindo-lhes trocar informações além fronteiras
- fornece uma ferramenta para a análise e interpretação automatizadas de dados semi estruturados e não estruturados (CVs e ofertas de emprego);
- apoia a correspondência entre as competências e o emprego com base na experiência profissional e nas qualificações de um indivíduo;
- mostra como as aptidões e competências desenvolvidas numa profissão são aplicáveis e transferíveis para outra, ou seja, aptidões e competências intersectoriais.

- A ESCO permite a mobilidade

Em quase todos os países europeus, os serviços de emprego e orientação profissional utilizam diferentes classificações nacionais, sistemas informáticos e línguas. Todas estas variações dificultam o intercâmbio transfronteiriço de dados. O mapeamento dos sistemas de classificação nacionais para a ESCO aumenta a interoperabilidade semântica entre eles. A ESCO traduz a informação entre diferentes sistemas de classificação, funcionando como uma plataforma. Ao utilizar a ESCO, os serviços de emprego podem trocar ofertas de emprego, CV e outras informações relevantes em toda a União Europeia. Este facto incentiva a mobilidade profissional e regional, reduz os desfasamentos entre a oferta e a procura no mercado de trabalho e diminui os custos operacionais dos prestadores de serviços de emprego.

- A ESCO apoia a educação e a formação

A ESCO, funcionando como um dicionário, fornece uma terminologia normalizada que facilita a descrição da forma como as profissões, as aptidões, as competências e as qualificações estão ligadas e interagem entre si. Esta terminologia, disponível em 25 línguas, facilita a cooperação e a mobilidade dos aprendentes em diferentes países e sistemas. Além disso, facilita a descrição, a análise e a compreensão da relação entre a educação e a formação e o mercado de trabalho de várias formas:

- a terminologia da ESCO é importante para o ensino e a formação profissionais que respondem diretamente às necessidades do mercado de trabalho;
- a introdução de uma terminologia comum pode ser utilizada para identificar as necessidades em termos de aptidões e competências. A introdução de uma terminologia comum pode ser utilizada para identificar as necessidades em termos de aptidões e competências, o que pode contribuir diretamente para aumentar a pertinência e a capacidade de resposta da educação e da formação ao mercado de trabalho, tanto no presente como a longo prazo;
- os sistemas de teste e avaliação devem refletir a mudança para resultados de aprendizagem nas qualificações e nos currículos. A terminologia da ESCO pode servir de base às descrições dos critérios de avaliação e apoiar diretamente os organismos de qualificação a nível internacional, nacional e sectorial;
- os sistemas europeus de acumulação e transferência de créditos no ensino superior (ECTS, Sistema Europeu de Transferência de Créditos) e no ensino e formação profissionais (ECVET, Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais) podem beneficiar de uma linguagem normalizada;
- os profissionais de orientação e aconselhamento podem utilizar uma terminologia normalizada e facilmente acessível. O facto de a ESCO se centrar nas aptidões e competências não só facilita a descrição das capacidades existentes, como também é útil para identificar as aptidões e competências individuais em falta e transferíveis.

- Por último, a introdução de uma terminologia comum ajuda o indivíduo a descrever a sua aprendizagem anterior, que ocorre também em contextos não formais e informais, e facilita aos funcionários e às escolas a identificação do valor dessas experiências.

- A ESCO apoia as competências, a inteligência e as estatísticas

Em toda a Europa, a ESCO pode abrir portas ao desenvolvimento de ferramentas de informação sobre competências concebidas para melhorar a análise da oferta e da procura de aptidões e competências. Ajuda a criar um maior conhecimento das aptidões e competências das pessoas, proporcionando mais transparência relativamente às aptidões disponíveis no mercado de trabalho atual.

Estando estruturada de forma hierárquica e ligada à CITP, a Classificação Internacional Tipo das Profissões desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a ESCO permite que os dados estatísticos adquiridos através da sua utilização sejam comparáveis a nível internacional. Pode também servir de base para outros tipos de investigação, como a avaliação comparativa e a comparação entre países.²⁶

3.7 Europass

O Europass é um conjunto de ferramentas e informações digitais que ajudam basicamente um candidato a emprego a gerir a sua aprendizagem e carreira. O serviço é gratuito e está disponível em 29 línguas diferentes. O sítio oferece um repositório de modelos editáveis para CV e cartas de apresentação, a

²⁶ Este parágrafo é uma versão resumida da publicação da Comissão Europeia: *ESCO: European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.

oportunidade de testar as competências digitais, de procurar ofertas de emprego e de encontrar informações sobre cursos disponíveis na Europa.

A última, mas igualmente importante ferramenta Europass, são as chamadas "credenciais digitais", que são juridicamente equivalentes aos certificados em papel. Permitem que as instituições emitam gratuitamente qualificações digitais invioláveis e outras credenciais de aprendizagem. Estas credenciais são utilizadas para se qualificarem para postos de trabalho, estágios universitários e muito mais. Com o Europass, os candidatos a emprego e os interessados em continuar a sua formação no estrangeiro podem armazenar e partilhar estas credenciais em segurança, para que deixem de ter de lidar com versões em papel dos seus certificados e diplomas.²⁷

Além disso, podem comparar as suas qualificações consultando os Quadros Nacionais de Qualificações com referência ao QEQ.

3.8 QEQ (Quadro Europeu de Qualificações)

Um quadro de qualificações classifica as qualificações de acordo com um conjunto de critérios para níveis específicos de aprendizagem alcançados. O seu objetivo é integrar e coordenar as qualificações, bem como melhorar a transparência, a acessibilidade e a qualidade das qualificações em relação ao mercado de trabalho, ao sistema de educação e formação e à sociedade civil.

Os quadros de qualificações apoiam a aprendizagem ao longo da vida (ou seja, todas as atividades de aprendizagem realizadas ao longo da vida), com o objetivo de melhorar os conhecimentos, as aptidões e as competências numa perspetiva pessoal, cívica, social e/ou relacionada com o emprego. Esta definição abrange toda a gama de aprendizagem formal, não formal e informal.

²⁷ Cfr. o web site oficial do Europass. <https://europa.eu/europass/en>

3.8.1 O que é?

O QEQ (Quadro Europeu de Qualificações)²⁸ é um quadro de referência comum que permite que as qualificações de diferentes países se tornem mais transparentes e mais fáceis de compreender. Para o efeito, o quadro baseia-se em 8 níveis de resultados de aprendizagem para cada qualificação, que podem ser facilmente comparados. São abrangidos todos os tipos e níveis de qualificações, incluindo as do ensino superior, do ensino e formação profissionais (EFP) e do ensino geral, bem como as qualificações atribuídas pelo sector privado ou por organizações internacionais.

Os descritores de nível que os acompanham mostram como as expectativas em matéria de conhecimentos, competências, autonomia e responsabilidade aumentam à medida que os aprendentes progridem do nível 1 para o nível 8. Estes níveis, juntamente com os descritores, funcionam como uma grelha de tradução e permitem comparar qualificações de diferentes países e instituições. Desta forma, o QEQ apoia a mobilidade transfronteiriça de aprendentes e trabalhadores e promove a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento profissional em toda a Europa.

3.8.2 Como é que funciona?

A Recomendação sobre o QEQ convida os Estados-Membros a referirem os seus QNQ (Quadros Nacionais de Qualificações) ou sistemas ao QEQ, a fim de estabelecerem uma relação clara e transparente entre os seus níveis de qualificação nacionais e os oito níveis do QEQ.

Dado que o QEQ é, antes de mais, um instrumento de tradução, as qualificações não estão diretamente incluídas no QEQ. Em vez disso, são incluídas nos QNQ, onde o seu nível e valor no estrangeiro podem ser compreendidos com referência aos oito níveis do QEQ. Esta tradução torna-se

²⁸ O Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) está disponível no site: <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-efq>

visível para os cidadãos à medida que os níveis do QEQ são cada vez mais acrescentados aos certificados e diplomas nacionais e incluídos nos QNQ.

Cada país que pretenda relacionar os seus níveis de qualificações nacionais com o QEQ tem de preparar um relatório de referência pormenorizado que siga os 10 critérios de referência do QEQ acordados no anexo III da Recomendação revista sobre o QEQ.

Os critérios de referenciação devem assegurar que os QNQ são referenciados ao QEQ de forma coerente e transparente. Os critérios também ajudam a estruturar os relatórios de referência, que devem incluir contributos e declarações escritas dos organismos nacionais de garantia da qualidade e de peritos internacionais.

3.8.3 Como pode o QEQ ser utilizado e quem beneficia com o QEQ?

O QEQ foi criado com vários objetivos. Embora o seu principal objetivo seja ajudar os cidadãos a prosseguirem as suas carreiras de aprendizagem e de emprego, o quadro também apoia as partes interessadas nos domínios da educação, da formação e do emprego, com vista a melhorar as políticas e as práticas. Sendo um quadro de referência abrangente e inclusivo para as qualificações, que abrange todos os tipos e níveis, o QEQ tem muitos utilizadores, desde indivíduos, funcionários, sindicatos, prestadores de ensino e formação, organismos de reconhecimento de qualificações, autoridades governamentais e organizações internacionais.

O QEQ apoia as carreiras no mercado de trabalho

O QEQ permite aos funcionários avaliar melhor as qualificações de outros países e instituições que não conhecem. Podem compreender melhor o nível de cada candidato, comparar as suas qualificações com as qualificações nacionais, compreender a relevância dessas qualificações e ver como os

resultados da aprendizagem correspondem às necessidades da empresa ou do sector. Através do QEQ, os funcionários podem tratar a Europa como uma única área de qualificação. Este facto reduz os obstáculos à mobilidade da mão-de-obra, favorece uma melhor utilização dos conhecimentos, aptidões e competências existentes e melhora a correspondência entre a oferta e a procura de mão-de-obra.

O QEQ promove uma linguagem comum entre a educação e a formação e o mercado de trabalho

Ao promover a transição para os resultados da aprendizagem, o QEQ pode também facilitar o diálogo sobre as necessidades do mercado de trabalho e as disposições dos sistemas de educação e formação. O diálogo estruturado que utiliza os resultados da aprendizagem como linguagem comum ajuda a reforçar a relevância e a aumentar a atratividade das qualificações.

As qualificações com um nível QEQ são uma moeda de confiança

Os níveis do QEQ estão a ser cada vez mais incluídos nos certificados e diplomas nacionais em toda a Europa, o que permite ver como uma determinada qualificação se relaciona com outras num contexto europeu mais vasto. A cooperação sistemática e a longo prazo entre os países através do QEQ e dos QNQ, que atuam como guardiões das qualificações com garantia de qualidade, assegura que estes níveis são fiáveis em toda a Europa. Consequentemente, os cidadãos podem distinguir mais facilmente entre as qualificações fiáveis e as "falsas". Deste modo, o QEQ funciona também como uma espécie de "proteção do consumidor".

O QEQ facilita o reconhecimento das qualificações

O QEQ facilita o reconhecimento das qualificações ao promover a utilização dos resultados da aprendizagem, permitindo aos titulares e destinatários das qualificações avaliar diretamente o conteúdo, o nível e o perfil da qualificação em questão. O QEQ funciona em conjunto com outros instrumentos europeus e internacionais que apoiam o reconhecimento das

qualificações. Enquanto estes instrumentos se centram nas qualificações regulamentadas e/ou académicas, o QEQ apoia o reconhecimento da aprendizagem de todas as qualificações.²⁹

Neste caso, a legislação da UE é muito geral, mas as legislações nacionais dos Estados-Membros são muito mais específicas e pormenorizadas. De facto, os próximos parágrafos serão dedicados à análise de quatro legislações nacionais diferentes.

²⁹ Para informações mais pormenorizadas, consultar a publicação da Comissão Europeia: *O Quadro Europeu de Qualificações: apoiar a aprendizagem, o trabalho e a mobilidade transfronteiriça*, disponível no site: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/european-qualifications-framework-supporting-learning-work-and-cross-border>



4. Os sistemas nacionais e a forma de prestar serviços numa base transfronteiriça

Cada Estado-Membro da UE tem o seu próprio direito e sistema jurídico. A legislação dos Estados Membros (EM) pode incluir tanto a legislação a nível nacional (que é válida em qualquer parte do EM), leis que só são aplicáveis numa determinada área do EM (como nas regiões italianas com estatuto especial), como leis que implementam diretivas da UE. Não é possível apresentar aqui uma análise global de todas as leis nacionais europeias relativas ao trabalho independente. As secções seguintes irão apenas cobrir a legislação nacional dos países dos parceiros DiFree.

4.1 Como começar a trabalhar como freelancer na UE enquanto cidadão europeu

Se é cidadão da UE, tenciona residir noutra Estado Membro da UE durante alguns meses e já está registado como freelancer num país da União Europeia, não terá necessariamente de abrir um número de IVA (imposto sobre o valor acrescentado) no país onde vai ficar por pouco tempo. Na União

Europeia, de facto, não existe nenhuma regra que proíba trabalhar num país membro com um número de IVA estrangeiro. Além disso, para aqueles que exercem a sua atividade de freelancer noutro Estado Membro da UE, aplica-se, em geral, a chamada regra dos "183 dias".³⁰

4.2 Legislação grega

Definição de trabalho independente

De um modo geral, qualquer trabalhador não classificado como assalariado é considerado trabalhador independente. Por exemplo, no artigo 2.º da Lei n.º 2084/92 relativa à reforma da segurança social e outras disposições (definições conceptuais), o legislador estipula que os trabalhadores independentes são todas as pessoas seguradas, com exceção dos trabalhadores por conta de outrem. O n.º 4 do artigo 3.º da Lei n.º 2676/99, relativa à reestruturação organizativa e operacional das instituições de segurança social e outras disposições, estabelece que os segurados do Organismo de Segurança Social dos Trabalhadores Independentes (OAEE) são os trabalhadores independentes que, de acordo com a regulamentação em vigor, não estão necessariamente segurados por outra instituição de seguro primário.

De acordo com a teoria e a jurisprudência, um trabalhador por conta de outrem é um trabalhador que recebe um salário, independentemente da forma como este é determinado e pago, e que, além disso, está sujeito a uma subordinação legal por parte da entidade patronal, que se manifesta no direito de a entidade patronal exercer controlo e supervisão no que diz respeito ao local, ao tempo e à forma como o trabalho é prestado e de emitir ordens e instruções que vinculam o trabalhador no que diz respeito à correta execução do trabalho,

³⁰ A regra dos 183 dias refere-se aos critérios utilizados por muitos países para determinar se devem tributar alguém como residente. Também é aplicada no Canadá, na Austrália e no Reino Unido. Alguns outros países têm limiares de residência mais baixos ou mais elevados. A Suíça, por exemplo, exige mais de 90 dias. O Internal Revenue Service dos EUA utiliza uma fórmula mais complicada para calcular o período de residência, incluindo uma parte dos dias dos dois anos anteriores e do ano atual. Cfr. Kenton, W. (2021, July 31). *183-Day Rule: Definition, How It's Used for Residency, and Example*. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/1/183-day-rule.asp>.

independentemente de o funcionário exercer esse direito na prática ou de deixar ao trabalhador uma margem de iniciativa, desde que esta faculdade não se traduza na supressão da obrigação de obediência ao funcionário e na criação de um direito de ação oficial livre do controlo do funcionário. No caso contrário, o trabalho não é prestado numa posição de subordinação. Os tribunais utilizam em primeiro lugar a teoria da subordinação jurídica e decidem em cada caso com base numa visão global da atividade em causa. A teoria da subordinação económica é subsidiária. A fatura de serviços prestados não é um critério determinante para classificar uma pessoa como trabalhador independente. Pelo contrário, quando quase todas as faturas mensais de serviços prestados se referem a um único funcionário, tal pode constituir uma prova conclusiva de que o trabalho é efetuado numa posição de subordinação.

A lista de legislação é longa, mas as mais importantes podem ser mencionadas a título de exemplo³¹. Estes dizem respeito:

- As pessoas que trabalham por conta de outrem ou que prestam trabalho ou serviços remunerados no âmbito de um contrato de empreitada, desde que, pelo seu emprego, trabalho ou serviços, não estejam seguradas por outra caixa de seguro primário por disposição expressa de uma lei (artigo 4.º da Lei 1305/82, artigo 1.º, n.º 3 da Lei 1759/88).
- Os trabalhadores com contrato de empreitada em: a) organismos do sector público, b) autarquias locais, e c) determinadas instituições de investigação e tecnologia. O artigo 17, para. 1 da Lei 3144/03 estabelece que o OAEE é obrigado, desde 13.09.02, a segurar estes grupos de trabalhadores.
- Os empreiteiros e os subempreiteiros de obras de construção e de engenharia, quando são funcionários pessoalmente, desde que não estejam segurados pelo TSMEDE.
- Trabalhadores domésticos que efectuam trabalhos à peça.

³¹ S. Lampousaki (2009). *Greece: Self-employed workers*. Observatory: EurWork. Disponível no site: <https://www.eurofound.europa.eu/>

- Membros da família assistente (cônjuges dos funcionários ou parentes de primeiro ou segundo grau), desde que não estejam segurados noutra instituição de seguro primário.
- Representantes de vendas/corretores de seguros, desde que estejam ao serviço de uma única empresa e sejam afetados à venda presencial dos seus produtos, interna ou externamente. Caso contrário, são abrangidos pelo TAE (OAEE).
- Formandos profissionais
- Motoristas de táxi que não sejam proprietários de um veículo ou de parte de um veículo.
- Certas profissões artísticas
- Jogadores de futebol/atletas remunerados, etc.

4.2.1 Como começar a trabalhar como freelancer na Grécia

Em 2017, o trabalho por conta própria representava cerca de 30% de todo o emprego na Grécia. A percentagem de trabalhadores por conta própria no emprego total na Grécia é maior do que em qualquer outro Estado-Membro da UE. A taxa de emprego por conta própria na Grécia (expressa em percentagem do emprego total) era muito superior à média da UE28. Entre as economias da OCDE, apenas a taxa de emprego próprio do México é tão elevada como a da Grécia³².

O trabalhador independente/freelancer dirige-se às autoridades fiscais ou declara, através da plataforma online do Ministério das Finanças, que está a começar a exercer uma profissão. Cada profissão é designada por um código e há profissões que requerem uma licença das Ordens Profissionais Nacionais, como advogados, médicos, engenheiros, economistas, contabilistas, psicólogos,

³² Ver sobre isto: D. Karantinos (2018). *Self-employment and Bogus Self-employment in Greece*; A. Ales and M. Faioli (2010). *Bogus and Dependent Self-employment in Greece*. Unpublished reports available on www.ilo.org/

etc. Um trabalhador independente pode declarar uma ou mais profissões, nomeadamente para profissões como consultor de empresas, apresentador de seminários, etc. e cada trabalhador independente paga uma taxa fixa de 650,00 euros por ano. Aquando da elaboração dos formulários iniciais, o trabalhador independente deve declarar o endereço onde exerce a sua profissão, que pode ser, se for caso disso, a sua residência.

IVA

Ao declarar o início de uma profissão, os Serviços Financeiros incluem ou isentam de IVA, consoante a profissão declarada, profissões como Médicos, Psicólogos, Sociólogos e Professores estão isentas de IVA. Para as outras profissões, o IVA é devido a 24% do valor líquido da fatura. Os trabalhadores independentes cujo volume de negócios anual total não exceda 10 000,00 euros também estão isentos de IVA.

Contribuições para a segurança social

Na Grécia, as contribuições para a segurança social dividem-se em escalões de seguro (1-6), compostos por uma contribuição mensal variável (155 euros no 1.º escalão até 500 euros no 6.º escalão) e uma contribuição mensal fixa de 66 euros para os cuidados de saúde, pelo que a contribuição mensal mínima é de 210 euros (1.º escalão) e aumenta para 566 euros no 6.º escalão. Cada trabalhador independente é obrigado a escolher todos os anos (até ao final de janeiro) o escalão de seguro adequado. Além disso, todos os segurados pagam mensalmente 10,00 euros para o Fundo de Desemprego

Além disso, os médicos, advogados, notários, engenheiros, jornalistas e oficiais de justiça independentes devem optar por pagar um seguro mensal suplementar (3 categorias, de 39 a 56 euros por mês), bem como um pagamento único entre 26 euros (1.ª classe) e 37 euros (3.ª classe).

Existe também a possibilidade de aderir a um sistema de "Lump Sum" e os que optarem por este sistema recebem um montante fixo na reforma, para além da sua pensão, em função do montante que pagaram durante a sua carreira profissional e da profissão a que pertencem. Este montante fixo pode variar entre 50

2 000 euros para os profissionais de saúde, como os médicos e os farmacêuticos, 6 700 euros para os engenheiros, 11 000 euros para os advogados, 32 000 euros para os notários e 39 000 euros para os oficiais de justiça.

4.2.2 Regime fiscal grego

A Lei 4916/2022, votada pelo Parlamento grego em 23 de março de 2022, altera o regime de tributação alternativo aplicável aos rendimentos freelance das pessoas singulares que transferem o seu domicílio fiscal para a Grécia ³³. Consequentemente, 50% dos rendimentos de origem grega das pessoas singulares provenientes de atividades independentes ficarão isentos do imposto sobre o rendimento e da contribuição especial de solidariedade prevista no artigo 43º-A durante sete anos fiscais consecutivos.³⁴

Em cada trimestre fiscal (por exemplo, o 1.º trimestre vai de janeiro a março) e até ao dia 20 do mês seguinte (por exemplo, 20 de abril), cada trabalhador independente apresenta às autoridades fiscais, por via eletrónica, a declaração dos seus rendimentos e despesas e, se estiver sujeito a IVA, este é compensado (o IVA cobrado menos o IVA pago pelas despesas) e, consequentemente, é reembolsado ou obrigado a pagar o montante correspondente devido. Além disso, todos os anos, nos meses de maio e junho, o trabalhador independente deve apresentar a declaração de rendimentos do ano anterior e, uma vez aprovada, recebe uma redução do imposto ou é notificado do montante em dívida (existe a possibilidade de pagar o montante em 8 prestações). As taxas de imposto sobre o rendimento começam em 9% para rendimentos até 10 000 euros e aumentam até um máximo de 44% para rendimentos superiores a 40 000 euros

33. Para uma análise pormenorizada, ver Miliakou, A. et al. (2022, March 22). *The new Law 4916/2022*. KG Newsletter. Disponível no site: https://kglawfirm.gr/wp-content/uploads/2022/03/Newsletter_Law-4916_2022.pdf

34 Deloitte. Tax@hand. (n.d.). (2022, March 22). *Alternative tax regime for employees and freelancers becoming tax residents amended*. Retrieved November 9, 2022. <https://www.taxathand.com/article/23066/Greece/2022/Alternative-tax-regime-for-employees-and-freelancers-becoming-tax-residents-amended/legal/about>

(as taxas intermédias são de 22% até 20 000 euros, 28% até 30 000 euros e 36% até 40 000 euros).

Os profissionais liberais gregos são igualmente obrigados a pagar antecipadamente o imposto do ano seguinte a uma taxa de 55%. Por exemplo, se o contribuinte devesse € 3.000,00 de imposto sobre o rendimento de 2021, teria também de pagar mais € 1.650,00 (este montante representa 55% do imposto de 2021, como pagamento parcial do imposto de 2022); além disso, há também uma taxa comercial de € 650,00, pelo que teria de pagar um total de € 5.300,00.

O aumento da burocracia fiscal nos últimos anos é um desafio, especialmente para os trabalhadores independentes que não podem contratar um contabilista.

Para além das declarações de rendimentos, são obrigados a apresentar:

- 4 declarações periódicas de IVA
- 7 declarações de retenção na fonte (temporárias e finais),
- declarações sumárias anuais (AMS)
- 4 declarações com acordos escritos de honorários com clientes.

A maioria dos novos trabalhadores independentes (bem como os já estabelecidos) tentam lidar com as suas obrigações fiscais por conta própria (sem um contabilista). No entanto, a complexidade da burocracia fiscal está a aumentar constantemente, ao ponto de muitos serem obrigados a gastar uma grande parte do seu tempo produtivo no acompanhamento da legislação fiscal e no cumprimento das obrigações dela decorrentes.

4.3 Legislação italiana

Definição de trabalho independente

Em Itália, os trabalhadores independentes são protegidos pela Constituição nacional. Em particular, o artigo 41.º da Constituição italiana estabelece que "a iniciativa económica privada tem o direito de funcionar livremente. Não pode ser exercida em conflito com a utilidade social ou de forma a prejudicar a saúde, o ambiente, a segurança, a liberdade e a dignidade humana. A lei determina programas e controlos adequados para garantir que a atividade económica pública e privada seja orientada e coordenada para fins sociais e ambientais."³⁵

Em Itália, os freelancers estão frequentemente associados a categorias profissionais específicas (advogados, arquitetos, engenheiros, agrimensores, contabilistas, consultores de trabalho, etc.) relacionadas com ordens profissionais e com um registo formal de profissionais.

Nem todas as profissões exigem inscrição num registo: é a lei que define as chamadas "profissões protegidas", ou seja, as atividades cujo exercício está sujeito a inscrição em registos, colégios ou listas especiais, bem como à eventual aprovação num exame estatal que certifique a adequada preparação técnica e ética do profissional.

As ordens profissionais têm por objetivo garantir a qualidade da atividade exercida pelo profissional. As ordens devem também produzir um conjunto de regras que os próprios subscritores devem cumprir.

³⁵ O texto integral da Constituição italiana está disponível, na sua tradução em inglês, no site: https://www.quirinale.it/allegati_statici/costituzione/costituzione_inglese.pdf

4.3.1 Como começar a trabalhar como freelancer em Itália

Cidadãos da UE

Se é cidadão da UE, pretende residir em Itália durante alguns meses e já está registado como freelancer num país da União Europeia, não terá necessariamente de abrir um número de IVA (imposto sobre o valor acrescentado) em Itália. Na União Europeia, de facto, não existe nenhuma regra que proíba trabalhar num país membro com um número de IVA estrangeiro, pelo que isto também se aplica a Itália. Além disso, para quem exerce a sua atividade de freelancer em Itália, aplica-se, em geral, a chamada regra dos "183 dias":

- quem exerce uma atividade no estrangeiro durante menos de 183 dias por ano continua sujeito à legislação fiscal do seu país de residência;
- quem exerce uma atividade no estrangeiro durante mais de 183 dias por ano (não necessariamente contínuos) pode optar por manter a tributação no estrangeiro.³⁶

Não se esqueça que, enquanto cidadão da UE, tem de se registar em Itália se a sua estadia for superior a 3 meses. Para se registar, é necessário marcar uma reunião para a mudança de residência na Conservatória do Registo Civil do município da sua residência em Itália.

Não se esqueça de preparar os seguintes documentos

- um passaporte válido (cópia e original);
- prova de atividade profissional independente;
- prova de recursos económicos suficientes;
- seguro de doença.

³⁶N26. (2021, April 9). Lavorare come freelance in Italia da expat: cosa devi sapere per iniziare. <https://n26.com/it-it/blog/lavorare-come-freelance-in-italia-da-expat>
Tradução livre dos autores

Receberá o certificado de registo válido por 5 anos e, obviamente, o seu bilhete de identidade.³⁷

Residência fiscal

Se tenciona permanecer em Itália por um período não superior a seis meses, não será obrigado a transferir o seu domicílio fiscal para Itália. Se decidir permanecer mais tempo em Itália, pode optar por

- transferir o seu domicílio fiscal para Itália ou
- pagar impostos tanto em Itália como no país onde abriu o número de IVA.

Para transferir o seu domicílio fiscal para Itália, deve fazer o seguinte

- Obter o seu número de identificação fiscal, que constitui um meio de identificação dos cidadãos estrangeiros nas suas relações com as autoridades públicas e outras administrações. Para as pessoas singulares, é determinado com base em dados pessoais e é constituído por uma expressão de 16 caracteres alfanuméricos³⁸
- dirigir-se à Agenzia delle Entrate (Agência das Contribuições), enviar uma carta registada com aviso de receção ou utilizar o software específico disponível no sítio Web da Agência das Contribuições para obter o seu número de IVA, um número de 11 dígitos necessário para identificar um contribuinte (a empresa ou a pessoa singular que detém o número de IVA);
- escolher o seu código Ateco, uma combinação alfanumérica que identifica uma atividade económica em conformidade com a nomenclatura europeia Nace Rev. 2, publicada no Jornal Oficial da UE de 20 de dezembro de 2006 (EUR-Lex-32006R1893). As letras

³⁷HousingAnywhere. *Italy: Self-Employment Visa and Freelancing Step-by-Step*.
<https://housinganywhere.com/Italy/freelancing-in-italy>

³⁸ Agenzia delle Entrate. (Italian Revenue Agency). *Individuals - Tax identification number for foreign citizens*. Retrieved November 7, 2022
<https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/english/nse/individuals/tax-identification-number-for-foreign-citizens>

identificam o macro-sector económico, enquanto os números (de dois a seis dígitos) representam as subcategorias dos próprios sectores. Desde 1 de Janeiro de 2008, está em vigor a nova nomenclatura Ateco 2007, aprovada pelo ISTAT (Instituto Nacional de Estatística) em estreita colaboração com a Agência das Finanças, as Câmaras de Comércio e outros organismos, ministérios e associações empresariais interessados;³⁹

- Saber se a sua profissão está regulamentada ou não:
 - os profissionais não regulamentados precisam de se inscrever no regime italiano de segurança social, INPS⁴⁰, na categoria *Gestione Separata*;
 - os profissionais regulamentados são obrigados a inscrever-se nas caixas de segurança social associadas à sua atividade;
- Escolher a forma de pagamento dos impostos: regime normal ou regime fiscal único

4.3.2 Regime fiscal italiano

Regime ordinário

O regime fiscal normal em Itália implica a aplicação de taxas progressivas que vão da taxa mínima de 23% à taxa máxima de 43% sobre os rendimentos superiores a 75 000 euros.

No que se refere às quotizações para a segurança social, a taxa normal de 25,72% é aplicada ao rendimento tributável. Todos os residentes italianos são obrigados a pagar esta contribuição, independentemente do regime fiscal a que recorram.⁴¹

³⁹ Os códigos ATECO italianos estão disponíveis no site: <https://codiceateco.it/codice-ateco> (A tradução é nossa). A revisão 2 da Nace, com a classificação das atividades económicas, pode ser descarregada do site oficial da Lei Europeia <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32006R1893>

⁴⁰ Regime italiano de segurança social.

⁴¹ HousingAnywhere. *Italy: Self-Employment Visa and Freelancing Step-by-Step*. (n.d.). Retrieved November 7, 2022, from <https://housinganywhere.com/Italy/freelancing-in-italy>

Regime fiscal único

Trata-se de um regime fiscal preferencial, destinado a pessoas singulares que exerçam atividades empresariais, artísticas ou profissionais.

Este regime fiscal permite a aplicação de uma taxa de 5% ao rendimento colectável durante os primeiros 5 anos. Após este período, é aplicada uma taxa de 15%.

A Lei do Orçamento para 2020 introduziu algumas alterações ao regulamento, incluindo um novo requisito de acesso, uma nova causa de exclusão e um sistema de recompensas para incentivar a utilização da faturação eletrónica (fatura eletrónica).⁴²

Requisitos de acesso

O regime de taxa fixa está aberto aos contribuintes que, no ano anterior, em simultâneo:

- auferiram ou receberam remunerações, calculadas por ano, que não excedam 65.000 € (se exercer várias atividades, assinaladas por diferentes códigos Ateco, deve considerar a soma dos rendimentos e honorários relativos às várias atividades exercidas);
- despesas efetuadas num montante total não superior a 20.000 euros brutos com trabalhos acessórios, trabalho por conta de outrem e compensações a colaboradores, incluindo as importâncias pagas sob a forma de lucros de participação a sócios com uma contribuição constituída apenas por trabalho e as pagas pelo trabalho prestado pela entidade patronal ou pelos seus familiares. Mesmo quem inicia uma atividade pode aceder ao regime de taxa fixa, bastando comunicar na

⁴² Agenzia delle Entrate. (Italian Revenue Agency). *Schede - Regime forfetario (le regole 2020) - Che cos'è* - Agenzia delle Entrate. (n.d.-e). <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/quest/regime-forfetario-le-regole-2020-/infogen-regime-forfetario-le-regole-2020-> Translation is ours.

respetiva declaração para efeitos de IVA a presunção de subsistência dos requisitos acima referidos.⁴³

- compreender quando se deve pagar os impostos. O imposto a aplicar às indemnizações por trabalho independente rege-se pelos n.ºs 1 e 2 do artigo 25.º do mesmo Decreto Presidencial n.º 600/73:

"1.1. Os sujeitos que correspondem a pessoas residentes no território da Itália, honorários de qualquer natureza, incluindo sob a forma de participação nos lucros, por trabalho independente, ainda que não realizado regularmente, devem operar mediante o pagamento de uma retenção na fonte de 20 por cento a título de pagamento do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares a pagar pelo por especialista"

"2. Sem prejuízo do disposto no último parágrafo do presente artigo, se os honorários e outras importâncias referidas no número anterior forem pagos a não residentes, deve ser efetuada uma retenção na fonte na ordem dos 30 por cento, também para o desempenho realizado através de empresas. Não se incluem os pagamentos por serviços de trabalho prestados no estrangeiro e os pagos a estabelecimentos permanentes de não residentes em Itália."⁴⁴

4.3.3 Cidadãos não comunitários que já se encontram em Itália

Os cidadãos estrangeiros titulares de uma autorização de residência para fins de estudo ou de formação que pretendam exercer uma atividade profissional independente podem solicitar a conversão da sua autorização de residência, apresentando um pedido em linha ao Balcão dos Procedimentos

⁴³ Agenzia delle Entrate. *Schede - Regime forfetario (le regole 2020) - Che cos'è* - <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/guest/regime-forfetario-le-regole-2020-infogen-regime-forfetario-le-regole-2020> Translation is ours.

⁴⁴ Cfr. Italy Law Firms. (2020, March 19). *Tax Lawyer in Italy: tax planning*. <https://italylawfirms.com/en/the-subjection-to-the-taxation-of-fees-paid-to-non-resident-individuals-for-self-employment/>

Consolidados para a Imigração da prefeitura da respectiva área, de acordo com as datas indicadas no decreto de entrada. O decreto de entrada foi assinado pelo Presidente do Conselho de Ministros e especifica o número máximo de trabalhadores estrangeiros autorizados a entrar em Itália por ano.

Os requerentes devem seguir o procedimento indicado no sítio Web www.interno.it, preenchendo o formulário Z (verificação do contingente para o trabalho independente e certificação dos requisitos detidos) ou Z2 (para os cidadãos estrangeiros com um diploma italiano ou um diploma especializado, ou para os cidadãos estrangeiros regularmente domiciliados em Itália quando atingem a maioridade).

Após a receção do pedido, o Procedimento Consolidado para a Imigração verificará se o requerente possui os requisitos necessários e, em caso afirmativo, convocá-lo-á para uma reunião. Qualquer que seja a natureza da atividade independente pretendida, o requerente deve apresentar nessa reunião os seguintes documentos

- recibo do pagamento do imposto de selo de 14,62 euros dos retalhistas autorizados (tabacarias, por exemplo) que efetuaram o pagamento em linha;
- autorização de residência original em vigor do requerente para efeitos de estudos ou de formação;
- documento de identidade atual

O requerente deve ainda apresentar na reunião uma outra série de documentos que variam em função da natureza da atividade independente.

Se quiser ser empresário, comerciante ou artesão, precisa de ter:

- atestado dos parâmetros de referência emitidos pela respectiva Câmara de Comércio, ou seja, a declaração da Câmara de Comércio da zona sobre os recursos financeiros que o candidato deve demonstrar possuir em Itália para iniciar a atividade escolhida;

- prova da posse dos recursos financeiros indicados na declaração da Câmara de Comércio (por exemplo, uma conta bancária italiana à ordem, um contrato de arrendamento, um salário por trabalho subordinado de um máximo de 20 horas por semana, etc.);
- se a natureza do trabalho exigir qualificações, licenças ou autorizações, o requerente deve possuir a declaração de ausência de razões impeditivas, emitida pela autoridade competente (Câmara de Comércio para o comércio grossista, o Município para o comércio retalhista, etc.), uma declaração escrita da autoridade pública competente de que não há razões que impeçam outra autoridade de tomar determinadas medidas ou um particular de exercer uma determinada atividade;
- prova de ter um rendimento superior ao mínimo legal para a isenção das quotizações para os serviços de saúde.

Os candidatos que pretendam tornar-se sócios, administradores ou titulares de cargos sociais devem possuir:

- declaração da autoridade pública competente que ateste a posse dos requisitos necessários previstos na legislação italiana para o exercício de uma atividade profissional, incluindo, se for caso disso, os requisitos exigidos a quem pretenda ser sócio ou administrador de empresas ou sociedades recém-criadas;
- Atestação, se necessário, dos parâmetros de referência especificados pela Câmara de Comércio para a disponibilidade dos recursos financeiros necessários aos estrangeiros que pretendam tornar-se sócios ou administradores de sociedades ou de sociedades cooperativas;
- cópia dos estatutos da sociedade;
- Certificado de inscrição da empresa no Registo Comercial, apenas se a empresa estiver ativa há 3 anos ou mais (certificado da Câmara);
- declaração do representante legal da empresa em como o sócio, director-geral ou titular do cargo tem um rendimento superior ao mínimo legal para isenção de contribuições para a saúde;

- Cópia das últimas contas do exercício da sociedade (para as sociedades com fins lucrativos) depositadas no Registo Comercial da Câmara de Comércio, ou da última declaração de impostos (para os comerciantes em nome individual), que demonstre que o lucro ou rendimento é suficiente para garantir a retribuição;
- Cópia da declaração de responsabilidade, apresentada à Autoridade Provincial do Trabalho, na qual o representante legalmente autorizado da empresa deve especificar que, em virtude do contrato, não será estabelecida qualquer relação de trabalho subordinado.⁴⁵

4.3.4 Nacionais de países terceiros que não se encontram em Itália

Os cidadãos estrangeiros que pretendam vir para Itália para exercer uma atividade independente numa das atividades previstas no decreto anual de afluência devem obter um visto de entrada para o exercício de uma atividade independente junto da embaixada ou do consulado italiano do seu país para, em seguida, solicitar uma autorização de residência para o exercício de uma atividade independente.

Antes de requerer o visto, o estrangeiro deve, em primeiro lugar, solicitar a não impedimento provisório à esquadra de polícia designada para a sua área de residência, dentro do prazo previsto no decreto de entrada. Este pedido também pode ser efetuado por procuração.

Se o emprego específico o exigir, para além do impedimento, devem ser enviados ao quartel-general da polícia os seguintes documentos complementares:

⁴⁵ Cfr. Italy Law Firms. (2022, March 24). *Self-employment for non-Italian residents: information*. <https://italylawfirms.com/en/self-employment-in-italy-for-eu-and-non-eu-nationals/>

- declaração de inexistência de motivos impeditivos para a emissão do documento que qualifica ou autoriza o requerente a efetuar um determinado tipo de trabalho em Itália;
- atestação dos parâmetros de referência emitidos pela Câmara de Comércio territorialmente competente do local onde será efetuado o trabalho independente ou pelo organismo profissional competente.

Mediante a apresentação destes documentos e desde que não exista qualquer impedimento à entrada e permanência do requerente em Itália como trabalhador independente, a sede da polícia emitirá a decisão provisória de não impedimento no prazo de 20 dias.

2) Uma vez obtida a declaração, o atestado e o documento de não impedimento, e no prazo de 3 meses a contar da data da sua emissão, o requerente deve solicitar à embaixada ou ao consulado italiano um visto de entrada e alguns documentos complementares:

- documentação sobre a disponibilidade em Itália de uma habitação adequada;
- documentação comprovativa de um rendimento superior ao mínimo legal para a isenção de contribuições para o serviço de saúde.

Uma vez verificadas as quotas de entrada e os requisitos previstos no decreto anual de entradas, a embaixada ou o consulado emitirá o visto no prazo de 30 dias, indicando expressamente o tipo de trabalho selecionado, juntamente com o certificado que atesta que o requerente possui os requisitos necessários para obter uma autorização de residência para trabalho independente. A embaixada ou o consulado informará o Ministério, o INPS e o INAIL, organismo nacional de seguro para a prevenção de acidentes de trabalho.

O visto deve ser utilizado no prazo de 180 dias a contar da data da sua emissão.

3) Uma vez obtido o visto de entrada, e no prazo de 8 dias após a entrada em Itália, o estrangeiro deve dirigir-se a uma das estações de correios designadas

para tratar da documentação relativa à imigração para preencher o kit de pedido de autorização de residência para trabalho independente.⁴⁶

4.4 Legislação portuguesa

Definição de trabalho independente

Um freelancer é um profissional independente que presta serviços a uma ou várias empresas sem assinar um contrato de trabalho com nenhuma delas. O freelancer é independente das obrigações clássicas de um trabalhador regular e assume a posição de um fornecedor na empresa, prestando um serviço em troca de um pagamento.⁴⁷ Esta categoria de trabalhador goza da liberdade de trabalhar quando, onde e como quiser, e a empresa limita-se a comprar-lhe um serviço numa data acordada.

4.4.1 Como começar a trabalhar como freelancer em Portugal

Em Portugal, existem vários tipos de contratos que estabelecem uma relação entre funcionários e funcionário e, entre eles, está a categoria dos "recibos verdes", que inclui os trabalhadores independentes. O recibo verde é um documento emitido por trabalhadores independentes, prestadores de serviços ou freelancers que têm autonomia para realizar o serviço que lhes foi contratado. De todos os tipos de contrato de trabalho, este é um dos mais complexos de estabelecer e compreender.

Para estes trabalhadores, as prestações sociais são muito reduzidas, mas no primeiro ano de vigência do recibo verde, não há necessidade de pagar

⁴⁶ Fonte: Italy Law Firms. Op. cit.

⁴⁷ FactorialHR (2022), a Human Resources portal. Tipos de contrato de trabalho em Portugal: tudo o que precisa de saber. <https://factorialhr.pt/blog/tipos-de-contrato-trabalho/>.

impostos. Para os recibos verdes, é necessária uma Declaração de Início de Atividade. O registo deve ser feito no portal das finanças⁴⁸ e o trabalhador independente deve ter os seguintes pré-requisitos:

- um NIF (Número de Identificação Fiscal)
- Prova legal de residência em Portugal
- Cartão de Cidadão (ou Bilhete de Identidade e Cartão de Contribuinte)
- NIB

4.4.2 Regime fiscal português

As obrigações de um freelancer são:⁴⁹

Contribuições para a segurança social

Sem entidade patronal, cabe ao trabalhador independente pagar as suas contribuições para a Segurança Social. Para isso, o trabalhador independente deve entregar uma declaração trimestral (que termina no último dia dos meses de janeiro, abril, julho e outubro), declarando os rendimentos obtidos no trimestre anterior. Se o trabalhador independente assim o entender, pode optar por fixar um rendimento superior ou inferior ao efetivamente recebido, até um máximo de 25% (em intervalos de 5%).⁵⁰

Cálculo da quotização mensal

A Segurança Social calcula o montante da quotização mensal devida com base nas informações constantes da declaração trimestral. O rendimento declarado no trimestre é multiplicado pelo coeficiente aplicável (70%, no caso de prestação de serviços). Obtém-se assim o chamado "rendimento relevante". Este valor é dividido por três para se obter o rendimento relevante médio mensal,

⁴⁸ Para mais informações, consultar o site da Autoridade Tributária e Aduaneira. <https://www.portaldasfinancas.gov.pt/at/html/index.html>

⁴⁹ Montepio. Associação Mutualista. (2022). *Freelancer: como funcionam o IRS e a Segurança Social*. <https://www.montepio.org/ei/pessoal/impostos/freelancer-como-funcionam-os-impostos-e-a-seguranca-social/>

⁵⁰ A informação está disponível no site da Segurança Social <https://www.seg-social.pt/inicio>

também conhecido como base de incidência contributiva, e este é depois multiplicado pela taxa contributiva de 21,4% para calcular o valor da contribuição mensal para a Segurança Social.

Mesmo que o trabalhador independente não aufera rendimentos num trimestre de referência, deve elaborar e comunicar a declaração trimestral. Neste caso, há uma contribuição mínima de 20 euros a pagar. No entanto, após 4 trimestres consecutivos de pagamento de 20 euros, o trabalhador independente fica isento de pagar mais contribuições até voltar a receber rendimentos.

Isenção de contribuições para a Segurança Social

O regime contributivo dos trabalhadores independentes prevê ainda outros casos de isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social: os que exercem a sua atividade nos primeiros 12 meses de trabalho independente e os pensionistas que trabalham por conta própria e recebem a sua pensão. Os trabalhadores por conta de outrem que também exercem uma atividade independente podem ser isentos do pagamento de contribuições, desde que cumpram determinados requisitos. Por exemplo, ter um rendimento médio mensal relevante inferior a quatro vezes o Indexante de Apoios Sociais (IAS) de 1.772,8 euros (com base no IAS em 2022 de 443,2 euros). Se o rendimento médio mensal relevante for superior a este valor, a contribuição mensal para a Segurança Social por atividade independente é calculada com base na diferença entre aquele valor e o rendimento auferido.⁵¹

IVA

Se o trabalho freelance for a única fonte de rendimento, a remuneração anual do freelancer será normalmente superior a 12,5 mil euros, o que significa que não está isento de IVA e, por conseguinte, terá de cobrar este imposto aos seus clientes.⁵²

⁵¹ Montepio (2022). Op. cit.

⁵² Ibidem. art. 3 of the IRS CODE. (DRE, 1988) IRS Code. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/1988-34523375>.

Estando sujeito a IVA, o trabalhador independente deve declarar o IVA periodicamente. No regime trimestral de IVA, a chamada declaração periódica deve ser enviada até ao dia 15 do segundo mês seguinte ao trimestre a que respeitam as operações. Se o trabalhador independente tiver optado pelo regime mensal de IVA na declaração de início de atividade ou de alterações, tem até ao dia 10 do segundo mês seguinte àquele a que respeitam as operações para entregar a declaração periódica.

Isenção

Se a remuneração anual prevista for inferior a 12,5 mil euros, o trabalhador independente pode pedir a isenção de IVA mas, nessa situação, não pode deduzir o IVA das suas despesas profissionais. O Código do IVA também prevê isenções para determinadas atividades. É o caso das prestações de serviços que consistam em aulas de disciplinas do ensino escolar ou superior dadas a título pessoal.

IRS (imposto sobre o rendimento das pessoas singulares)

Os rendimentos de um trabalhador independente enquadram-se na categoria B do IRS. Nesta categoria de rendimentos, existem dois regimes de tributação: simplificado ou contabilidade organizada. Até uma remuneração anual de 200 mil euros, aplica-se o regime simplificado. No entanto, o trabalhador independente pode optar pela contabilidade organizada se assim o desejar. Acima de uma remuneração anual de 200 mil euros, a contabilidade organizada é obrigatória.⁵³

Regime simplificado

É o mais comum, pois implica menos obrigações e despesas fiscais (daí a designação "regime simplificado"). A tributação dos rendimentos é efectuada através da aplicação de coeficientes, que variam entre 0,15 e 0,95, consoante a

⁵³ |vi.

natureza dos rendimentos. Assim, apenas uma parte dos rendimentos é sujeita a IRS. O restante é considerado despesa da atividade.

No caso dos rendimentos de um trabalhador independente gerados por atividades profissionais especificamente previstas na tabela a que se refere o artigo 151º do Código do IRS (CIRS), aplica-se o coeficiente de 0,75. Isto significa que apenas 75% dos rendimentos são tributados. Os restantes 25% são considerados como despesas necessárias ao exercício da atividade.

Justificação das despesas

No entanto, apenas 10% dos 25% assumidos como despesas de trabalho são assumidos automaticamente. Os restantes 15% estão sujeitos à apresentação de facturas com NIF (Número de Identificação Fiscal Individual) e inseridas no portal e-fatura. Para preencher esta "quota" de 15%, é tida em conta uma dedução específica de 4.104 euros (ou superior, em função do valor das contribuições pagas para os regimes obrigatórios de segurança social).

Assim, na prática, só quem está na categoria B e tem um rendimento anual superior a 27.360 euros é que tem de contabilizar as despesas, uma vez que 15% de 27.360 euros é igual a 4.104 euros. O Código do IRS enumera as despesas efetuadas com o trabalho que podem ser apresentadas. Para além da dedução específica, são aceites as seguintes despesas:

- Despesas com pessoal e encargos sob a forma de remunerações, ordenados ou salários;
- Material de consumo corrente;
- Eletricidade, água e comunicações;
- Rendas;
- Litígios;
- Seguros;
- Deslocações;

- Viagens e estadias;
- Quotas para encomendas;
- Rendas de imóveis;
- 1,5% do Valor Patrimonial Tributário (VPT) dos imóveis.

Se a quota-parte de 15% não for totalmente contabilizada, o remanescente é adicionado ao rendimento coletável, ou seja, ao rendimento sujeito a tributação. Isto significa mais imposto a pagar.

Contabilidade organizada

É um regime adequado para atividades de maior complexidade e volume de negócios e quando há muitas despesas. No caso de um trabalhador independente, vale a pena se as despesas efetuadas representarem mais de 25% do rendimento. Isto porque na contabilidade organizada todas as despesas efetuadas para o exercício da atividade podem ser deduzidas.

Na contabilidade organizada, os rendimentos sujeitos a IRS (rendimento coletável) são calculados subtraindo as despesas suportadas ao rendimento bruto anual, de acordo com as regras do código do IRC (aplicado às empresas), com as devidas adaptações. Ao contrário do regime simplificado, na contabilidade organizada, pode ser registada uma perda (se as despesas excederem o rendimento bruto anual). Neste caso, não há lugar a pagamento de IRS e o prejuízo pode ser deduzido a eventuais lucros nos 12 anos seguintes. Há, no entanto, uma limitação. Em cada ano, a dedução do prejuízo não pode exceder 70% do rendimento colectável. O regime de contabilidade organizada acarreta, no entanto, mais encargos. Implica ter um contabilista certificado e preparar, submeter e arquivar dossiers sobre o exercício fiscal.

Em suma:

Regime simplificado

- Até uma remuneração anual de 200 mil euros.

- Apenas uma percentagem do rendimento é considerada para efeitos de tributação.

- Só é possível deduzir despesas de trabalho até 25% do rendimento.

Contabilidade organizada

- Obrigatório para remunerações anuais superiores a 200 mil euros e facultativo abaixo deste valor.

- Considera todos os rendimentos para efeitos de tributação.

- É possível deduzir todas as despesas relacionadas com o trabalho.

- Os prejuízos podem ser deduzidos nos 12 anos seguintes.

- É necessário contratar um contabilista certificado.

- Anualmente, exige a preparação, apresentação e arquivo de dossiers sobre o exercício fiscal.

As vantagens de ser um freelancer são:⁵⁴

- Redução de custos

Uma vez que o trabalhador independente não tem um contrato de trabalho com a sua empresa, também não entra nas contas como contribuinte. Isto significa que a empresa paga as horas de trabalho, mas não é obrigada a pagar as contribuições para a segurança social. A empresa pode também contratar freelancers para tarefas pontuais que não exijam um trabalhador a tempo inteiro a longo prazo.

- Previsão dos tempos e custos de execução

Quando uma empresa encomenda um trabalho a um freelancer, determina, desde o início, uma data de entrega e aprova um custo que não deve variar para

⁵⁴ CGD (Caixa Geral de Depósitos Bank)(2022). Contrato de trabalho ou freelancer, eis a questão. <https://www.cgd.pt/Site/Saldo-Positivo/negocios/Pages/freelancer-contrato-trabalho.aspx>.

além do acordado. Este orçamento permite planejar quanto tempo será gasto na execução dessa tarefa e evitar surpresas com aumentos inesperados de custos.

A realidade é que quando uma empresa depende apenas de trabalhadores contratados, fica vulnerável a atrasos operacionais - se estes acontecerem, é responsável pelo pagamento de horas extraordinárias. Se, por outro lado, trabalhar com um freelancer, a responsabilidade pelos atrasos recai sobre ele. Não importa a que horas ou a quantas horas o freelancer trabalhou: o orçamento não se altera.

- Produção acelerada

Ao contrário do que acontece com um colaborador contratado, de um freelancer uma empresa pode esperar uma otimização dos prazos de entrega. Esta flexibilidade é particularmente útil em projetos onde os prazos são muito apertados. É que o freelancer pode aproveitar as noites e os fins-de-semana para realizar as tarefas. Isto torna-o potencialmente mais rápido do que um funcionário que tem uma relação de trabalho tradicional, com múltiplas tarefas e um horário fixo.

- Maior variedade de competências

O freelancer pode ser contratado para as competências específicas que uma empresa necessita naquele momento. Se surgir outro projeto e novas necessidades, pode ser substituído por outro que, no mesmo regime de trabalho (ou seja, remunerado de acordo com o trabalho entregue), ofereça novas competências mais adequadas ao momento.

Do ponto de vista empresarial, isto significa que uma empresa tem uma multiplicidade de competências disponíveis no mercado e que pode tirar partido das suas necessidades sem ter de criar uma grande equipa de trabalhadores - com contratos de trabalho.

Existem, no entanto, algumas desvantagens:

- Falta de pertença

Enquanto trabalhador independente sem contrato de trabalho, o freelancer não é um funcionário da empresa. Como tal, não tem um sentimento de pertença ou empatia com a cultura organizacional. Para ele, a empresa começa e termina com as tarefas para as quais foi chamado a desempenhar. O resto do processo e o sucesso do negócio acabam por se tornar realidades menos importantes.

- Menor acompanhamento do trabalho

Ao contrário do que acontece com um trabalhador com contrato de trabalho, que trabalha na empresa e pode ser acompanhado de perto, um freelancer entrega o trabalho final, mas não tem a obrigação de envolver o contratante no processo de trabalho.

4.5 Legislação espanhola

Definição de trabalho independente

Os trabalhadores independentes em Espanha são vulgarmente conhecidos como autónomos e devem registar a sua atividade junto da administração fiscal e da segurança social espanholas.⁵⁵

A maior parte dos autónomos é obrigada a apresentar declarações anuais de rendimentos, bem como declarações trimestrais de IVA e de IRPF. Em função da sua atividade e da sua situação, podem ser necessárias outras declarações trimestrais e anuais.

⁵⁵ Lei 20/2007, de 11 de julho, Estatuto do Trabalho Independente.
Decreto Real 4/2013 de 22 de fevereiro de 2013: medidas de apoio ao empreendedorismo e à promoção do crescimento do emprego.
Lei 6/2017, de 24 de outubro, Reforma urgente do trabalho independente.

É preciso ter em conta que a Espanha está dividida em 17 comunidades autónomas⁵⁶, cada um dos quais estabelece as suas próprias taxas de imposto e políticas de segurança social. Por conseguinte, dependendo do local onde escolher viver, terá de respeitar algumas restrições variáveis enquanto autónomo.

Existem algumas alterações significativas se pretender abrir uma empresa em Espanha em vez de se limitar a trabalhar como freelancer. Por exemplo, ao abrir uma empresa, existem obrigações adicionais em termos de investimento inicial, declaração de impostos, pagamentos à segurança social e outros documentos. Ao contrário dos freelancers, que apenas são obrigados a manter uma contabilidade básica, também é necessário cumprir requisitos contabilísticos mais rigorosos.

- **Empresário por conta própria (empresário individual):** Um empresário independente é uma empresa de uma só pessoa. É a pessoa que administra o seu próprio trabalho e, por conseguinte, assume a responsabilidade pessoal por todas as suas obrigações. Esta estrutura jurídica é mais adequada para pequenas empresas que não geram grandes rendimentos anuais nem contratam muitos trabalhadores.
- **Profissional liberal (profissional autónomo):** Um profissional autónomo é uma pessoa que realiza regularmente um trabalho em troca de uma remuneração, mas que não tem um contrato de trabalho com nenhum funcionário. Um profissional independente tem as mesmas responsabilidades que um empresário independente, mas nem sempre funciona como uma empresa unipessoal; por exemplo, quando o trabalho é irregular e o rendimento não atinge o limiar do salário mínimo nacional.

⁵⁶ Autonomous communities of Spain: Autonomous Communities of Spain/Regions of Spain | Mappr Self-Employment in Andalusia: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2011/255/3>

Tal como uma sociedade em nome coletivo (sociedade civil), estas duas entidades enfrentam poucos obstáculos iniciais para a sua constituição. No entanto, não há distinção entre o ativo e o passivo do proprietário da empresa. Por conseguinte, o proprietário é pessoalmente responsável por quaisquer dívidas contraídas ao longo do processo.

4.5.1 Como começar a trabalhar como freelancer em Espanha

Antes de estabelecer uma empresa em Espanha, todos os estrangeiros residentes e não residentes com assuntos financeiros em Espanha devem ter um número de identificação fiscal de estrangeiro (NIE ou numero identificacion extranjero). O NIE é essencial para qualquer transação fiscal em Espanha, como a constituição de uma sociedade. Se tiver nacionalidade espanhola, terá um NIF e não um número NIE. Os pedidos de NIE podem ser apresentados numa Oficina de Estrangeiros ou numa esquadra da polícia espanhola (comisaría).⁵⁷

Tendo tudo isto em consideração, o trabalhador independente deve apresentar as seguintes informações para se tornar um trabalhador autónomo:

1. Imposto sobre as Atividades Económicas (*Impuesto de Actividades Económicas* ou IAE):

Durante este processo, é necessário declarar o tipo de atividade que se exerce. No caso de um autónomo, existem duas opções: profissional liberal (profissional autónomo) ou empresário em nome individual (empresário individual). Deverá escolher a categoria em que se insere o seu trabalho, selecionando um número de código.

É também necessário preencher os formulários Modelo 036 ou 037 - conhecidos como "*declaración censal*" - e obter um certificado de

⁵⁷ Para mais informações sobre o trabalho independente em Espanha, consultar o site da Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=267&modo=2¬a=0&tab=2

imposto pessoal (*Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas* ou *IRPF*). Este processo pode ser efetuado em linha ou em papel, entregue na repartição de finanças local. Pode obter informações sobre o formulário, bem como descarregar formulários e ligações para o seu preenchimento em linha, na Agência Tributária Espanhola. Se fizer o pedido pessoalmente na sua repartição de finanças local, leve o original e uma fotocópia do seu NIE.

2. Inscrever-se como trabalhador independente na Autoridade de Segurança Social (*Alta en RETA en la Seguridad Social* ⁵⁸). Para se inscrever na segurança social ao abrir uma empresa em Espanha, é necessário levar consigo a escritura de constituição, o NIE, o CIF e o formulário TA 0521 (que pode ser obtido nos serviços locais da segurança social). Para obter informações sobre os serviços locais de segurança social em Espanha, consulte o sítio Web da segurança social.
3. Para o caso de querer registar a sua empresa em Espanha: O primeiro passo para a criação de uma sociedade anónima é obter um certificado para verificar se o nome da empresa que pretende utilizar não está já ocupado. Trata-se de um certificado de não coincidência de nome e pode ser obtido no Registo Comercial (RMC). Pode fazê-lo por si próprio através do site do RMC. Este passo demora cerca de três dias até receber a resposta do RMC por correio.

4.5.2 Regime fiscal espanhol

Estes são os impostos habituais que um trabalhador independente deve declarar:

⁵⁸ Website da Segurança Social espanhola: [Afiliación \(seg-social.es\)](http://afiliacion.seg-social.es)

1. Obrigações laborais em Espanha: contribuições para a segurança social: os trabalhadores independentes em Espanha devem pagar contribuições mensais para a segurança social, acrescidas de uma contribuição adicional se empregarem pessoal.
2. Obrigações fiscais:
 - a. Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares (*Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas* ou *IRPF* ⁵⁹): tributa o rendimento profissional obtido pelo trabalhador independente e é apresentado trimestralmente.
 - b. IVA (*Impuesto sobre el valor añadido* ou IVA): do ponto de vista comercial, se vender bens e prestar serviços tributáveis, é obrigado a adicionar a taxa de IVA correspondente e deve registar-se antes de iniciar a sua atividade comercial. O IVA é geralmente cobrado a 21%, embora alguns produtos e serviços em certos sectores possam pagar uma taxa inferior de 4% ou 10%. Normalmente, é apresentado trimestralmente.

As pessoas não pertencentes à União Europeia ou a países do Espaço Económico Europeu, maiores de 16 anos, que decidam trabalhar por conta própria, devem obter a autorização administrativa correspondente que lhes permita exercer a sua atividade empresarial em Espanha. O pedido de autorização de residência e de trabalho independente (formulário EX01) deve ser apresentado pessoalmente e em formulário oficial no Posto Consular de Espanha⁶⁰ que corresponde ao seu local de residência, juntamente com os seguintes documentos:

- Cópia do passaporte ou documento de viagem válido do requerente.
- Certificado de registo criminal ou documento equivalente, que deve ser emitido pelas autoridades do país de origem ou do país ou países em que o trabalhador residiu nos últimos cinco anos.

⁵⁹Ver o site da *Agenzia Tributaria* em <https://www3.agenciatributaria.gob.es/Sede/declaraciones-informativas-otros-impuestos-tasas/impuesto-sobre-actividades-economicas.html>

⁶⁰ As informações estão disponíveis no Portal da Imigração do Governo espanhol: <https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/ModelosSolicitudes/>

- Certificado de saúde.
- Diploma ou acreditação exigidos para o exercício da profissão.
- Acreditação de que o investimento económico necessário está disponível.
- Projeto da atividade a desenvolver, indicando o investimento previsto, a sua rentabilidade esperada e, se for caso disso, os postos de trabalho que se espera criar.
- Lista das autorizações ou licenças necessárias para a instalação, abertura ou funcionamento da atividade prevista ou para o exercício profissional.

Uma vez que o beneficiário tenha obtido e cumprido estes requisitos e pretenda obter simultaneamente uma autorização de residência, o Consulado de Espanha no país do beneficiário ou qualquer outro organismo diplomático governamental tem autorização para a tramitar em Espanha, denominada "Residência temporária e trabalho independente". O prazo para este requerimento é de 10 dias no máximo, incluindo o pagamento das taxas de imigração: Código da taxa 052 (autorização de residência temporária) e Código da taxa 062 (autorização inicial de atividade independente). Se este pedido for aprovado, terá um prazo máximo de um mês para apresentar os requisitos para as etapas seguintes.

Uma vez concedido o visto, há um prazo máximo de 3 meses para fixar a nova residência em Espanha. Depois disso, o beneficiário dispõe de 3 meses para se inscrever no Regime Especial dos Trabalhadores Independentes, conhecido pela sigla RETA, e, por conseguinte, inscrever-se na Segurança Social, criando o projeto acima referido.

Lembre-se de que terá de se deslocar à província em que apresentou o pedido, pessoalmente e por marcação, para apresentar os seguintes documentos:

- Apresentar o formulário EX-17.
- Comprovante de pagamento da taxa do cartão.
- Comprovativo de inscrição na Segurança Social e na RETA.
- Três fotografias recentes, tamanho passaporte e a cores, com fundo branco.



5. O trabalho digital e as pessoas com deficiência

A inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho é essencial para respeitar os seus direitos laborais, para além de combater a discriminação e criar igualdade de oportunidades. Permite também que estas pessoas alcancem a sua plena realização pessoal, económica e intelectual, para uma visão integral da pessoa. A Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho a partir de 2019⁶¹ sublinha a necessidade de uma abordagem centrada no ser humano e refere explicitamente a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento das pessoas com deficiência. Além disso, o artigo 27.º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (UNCRPD) reconhece o direito das pessoas com deficiência a trabalhar em condições de igualdade com as outras pessoas.

Além disso, a inclusão das pessoas com deficiência está refletida na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que obriga todos os Estados membros da ONU a não deixar ninguém para trás. A Agenda 2030 reconhece as

⁶¹ Em 24 de outubro de 2019, o Conselho da UE adotou as conclusões para aplicar a Declaração do Centenário da OIT sobre o Futuro do Trabalho, que promove uma abordagem centrada no ser humano para o futuro do trabalho. Esta decisão vem na sequência do papel ativo que a UE desempenhou na promoção da sua adoção na Conferência Internacional do Trabalho.

peessoas com deficiência como um grupo vulnerável e vários Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) referem-se explicitamente a elas, como os ODS 4 (Educação de qualidade), 8 (Trabalho digno e crescimento económico), 10 (Redução das desigualdades), 11 (Cidades e comunidades sustentáveis) e 17 (Parcerias para os objetivos). Um futuro do trabalho digital inclusivo é fundamental para a realização dos ODS. Todas as partes interessadas, incluindo governos, empresas, sindicatos, organizações de funcionários, organizações de pessoas com deficiência e universidades, têm um papel importante a desempenhar na criação de um futuro do trabalho digitalmente inclusivo que beneficie todas as pessoas.

5.1 Situação atual das pessoas com deficiência

Mais de mil milhões de pessoas em todo o mundo e 100 milhões de pessoas na UE vivem com uma deficiência. Prevê-se que o número mundial duplique para 2 mil milhões até 2050.

Alguns factos que devem ser considerados ao analisar a situação atual das pessoas com deficiência são os seguintes

- a situação real de emprego das pessoas com deficiência não se reflecte muitas vezes, uma vez que muitas pessoas com deficiência podem não estar registadas como desempregadas
- na maior parte dos países, as pessoas com deficiência que estão empregadas têm mais probabilidades de ter um emprego vulnerável, caracterizado por rendimentos inadequados, baixa produtividade e condições de trabalho difíceis que comprometem os direitos fundamentais dos trabalhadores
- especialmente nos países em desenvolvimento, muitas pessoas com deficiência trabalham na economia informal que, normalmente, "envolve trabalhadores não assalariados e não organizados em processos de

trabalho precários e acordos laborais que, em grande parte, não estão regulamentados nem registados;

-em geral, as pessoas com deficiência são afetadas por disparidades salariais;

-as pessoas com deficiência têm por vezes níveis de escolaridade significativamente inferiores aos das pessoas sem deficiência

-as mulheres com deficiência são frequentemente mais desfavorecidas do que os seus homólogos masculinos;

-a deficiência tem uma relação bidirecional com a pobreza: A deficiência tem uma relação bidirecional com a pobreza: "a deficiência pode aumentar o risco de pobreza e a pobreza pode aumentar o risco de deficiência".

É também de referir que as pessoas com deficiência nos países em desenvolvimento podem ser ainda mais desfavorecidas do que as dos países desenvolvidos.

5.1.1 Pessoas com deficiência no trabalho

Apesar dos progressos registados a nível político, a participação no mercado de trabalho continua a ser um grande desafio para as pessoas com deficiência - um facto agravado pela incerteza geral a nível económico e do emprego causada pela pandemia de Covid-19. A pandemia veio agravar desafios de longa data. Na sua Estratégia Anual para o Crescimento Sustentável que lança o ciclo do Semestre Europeu de 2021, a Comissão Europeia (2020) sublinha a questão da persistente falta de equidade na sociedade e menciona as pessoas com deficiência como um dos grupos desfavorecidos que foram desproporcionadamente afetados pela crise da COVID-19, incluindo no domínio do emprego.

As estatísticas do Eurostat mostram que a taxa de emprego das pessoas com deficiência continua a ser inferior à das pessoas sem deficiência (50,8% em comparação com 75%), o que aponta para o risco de as pessoas com deficiência ficarem presas no desemprego de longa duração e terem dificuldades em aceder ao mercado de trabalho. Na população em geral, os níveis de emprego são mais elevados para os homens do que para as mulheres; no entanto, o fosso tem vindo a diminuir nos últimos anos, uma vez que as mulheres com deficiência têm beneficiado da feminização do mercado de trabalho.

As pessoas com deficiência enfrentam um risco significativo de pobreza ou exclusão social (28,4% contra 18,4% para as pessoas sem deficiência). Mesmo quando trabalham, estão mais frequentemente em risco de pobreza, principalmente devido à baixa intensidade do trabalho e a condições de trabalho desfavoráveis⁶².

O acesso a uma educação inclusiva e de qualidade continua a ser limitado para muitas pessoas com deficiência. Um elevado número de jovens com deficiência abandona precocemente o ensino e a formação (20,3% em comparação com 9,8% dos alunos sem deficiência em 2018).

5.1.2 O contexto político da UE

Ao longo do tempo, a UE tem prestado cada vez mais atenção à situação das pessoas com deficiência. A promoção da inclusão ativa e dos direitos das pessoas na sociedade tem sido e continua a ser uma prioridade para a UE. A Directiva relativa à igualdade no emprego⁶³ proíbe a discriminação e prevê adaptações razoáveis no emprego. Em 2010, a Comissão apresentou a

⁶² Cfr. 2019 Eurofund Survey available at the site: *Indagine sulle imprese europee 2019*. (n.d.). Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/2019/european-company-survey-2019>

⁶³ Diretiva 2000/78/CE disponível no site: *The Employment Equality Directive* - Zoeken. (n.d.). <https://www.bing.com/search?q=The+Employment+Equality+Directive>

Estratégia Europeia para a Deficiência⁶⁴ como o quadro político através do qual a UE cumpriria os compromissos assumidos no âmbito da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (UNCRPD) de 2006, em conformidade com as respectivas competências previstas nos tratados e tendo em conta a experiência do Plano de Ação para a Deficiência (2004-2010).

Uma avaliação da estratégia 2010-2020 indicou que 75% das ações planeadas na área do emprego tinham sido implementadas com sucesso. Estas ações foram eficazes no que diz respeito: à utilização dos fundos da UE; à sensibilização para os direitos das pessoas com deficiência no domínio do emprego e, especificamente, no sector privado; e à melhoria dos dados estatísticos sobre a situação do emprego das pessoas com deficiência. A avaliação salientou que, de um modo geral, a estratégia obteve resultados positivos na integração das questões relacionadas com a deficiência nas políticas e na legislação da UE e que uma das principais realizações da estratégia foi o facto de a agenda da deficiência ter sido colocada no topo das prioridades políticas da UE.

O Parlamento Europeu, fazendo eco dos apelos da Organização das Nações Unidas (ONU) para que a UE desenvolva uma estratégia coerente para implementar a CNUDPD em 2015, exortou a Comissão Europeia a assegurar uma ambiciosa Estratégia para a Deficiência pós-2020 que reflita as diversas necessidades e estilos de vida de cada indivíduo, na medida em que procuram usufruir plenamente dos seus direitos humanos. Numa moção de setembro de 2020⁶⁵, O Parlamento Europeu solicitou mais ações específicas e a integração dos direitos das pessoas com deficiência. Entre outras coisas, a moção exige que a Comissão Europeia dê especial ênfase à Estratégia Europeia para a Deficiência pós-2020 em matéria de emprego, abranja todas as disposições da

⁶⁴ Cfr. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2021). *The European Commission's Union of Equality: Strategy for the rights of persons with disabilities*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁶⁵ Pedido de encerramento do debate sobre a declaração da Comissão, nos termos do n.º 2 do artigo 132.º do Regimento, sobre a Estratégia Europeia para a Deficiência pós-2020 (2019/2975(RSP)).

CNUDPD, estabeleça metas vinculativas relacionadas com a diversidade no local de trabalho, aborde a discriminação interseccional e monitorize a eficiência da estratégia com o envolvimento de pessoas com deficiência. Exige igualmente que a Comissão proponha medidas para melhorar a situação do emprego das pessoas com deficiência, tendo em conta os desafios e as violações dos direitos relacionados com a COVID-19.

Em resposta a estes apelos do Parlamento Europeu, a nova Estratégia Europeia para a Deficiência 2021-2030 reconhece que chegou o momento de intensificar a ação europeia.

No que respeita ao emprego, uma das iniciativas emblemáticas da nova estratégia é a apresentação de um pacote para melhorar os resultados do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em 2022. A nova estratégia também prevê o desenvolvimento de novos indicadores de deficiência, fornecendo, entre outras coisas, melhores informações sobre a situação das pessoas com deficiência no emprego.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais representa outro desenvolvimento importante para a UE em termos de renovação do seu enfoque em direitos novos e mais efetivos para os cidadãos da UE. O princípio 3 prevê a igualdade de tratamento e de oportunidades em relação ao emprego, enquanto o princípio 17 estabelece que as pessoas com deficiência "têm direito a um apoio ao rendimento que lhes garanta uma vida digna, a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade e a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades". O pilar tem igualmente como objetivo uma utilização mais eficaz dos fundos europeus, a fim de apoiar a aplicação de políticas e iniciativas destinadas a todos os grupos vulneráveis nos Estados-Membros.

As diretrizes de emprego da UE para 2020⁶⁶ observam que "o potencial das pessoas com deficiência para contribuir para o crescimento económico e

⁶⁶ Proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros
COM/2020/70 final.

o desenvolvimento social deve ser mais concretizado". A orientação n.º 6 estabelece que "os Estados-Membros devem apoiar um ambiente de trabalho adaptado para as pessoas com deficiência, nomeadamente através de apoio financeiro específico e de serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade". A diretriz 8 afirma a necessidade de igualdade de tratamento e de acessibilidade nos mercados de trabalho.

Seguindo os princípios consagrados na Estratégia para a Deficiência, no Pilar Europeu dos Direitos Sociais e no Semestre Europeu, a UE apoia diferentes iniciativas para ajudar as pessoas com deficiência no domínio do emprego, nomeadamente no que se refere a adaptações do local de trabalho, não discriminação, serviços públicos de emprego, incentivos financeiros, acessibilidade e financiamento da UE.

5.2 Barreiras à integração

A integração das pessoas com deficiência no mundo do trabalho é um processo dinâmico que envolve interações entre fatores e características organizacionais (lado da procura), pessoais (lado da oferta) e contextuais/institucionais. As manifestações destes fatores e características diferem significativamente, dependendo do indivíduo específico, do funcionário/local de trabalho e do contexto do país em questão. Além disso, estes elementos mudam ao longo do tempo. Um exemplo é a composição da força de trabalho, em que normalmente um pequeno número de jovens com deficiência entra no mercado de trabalho e um grande número de trabalhadores adquire uma deficiência durante a sua carreira. Estas evoluções têm consequências inevitáveis para as interações entre deficiência e trabalho.

Apesar da legislação e das iniciativas que promovem a diversidade no local de trabalho, bem como dos desenvolvimentos políticos, as pessoas com deficiência continuam a ter menos oportunidades de entrar, permanecer ou regressar ao emprego do que as outras pessoas. A identificação dos

determinantes institucionais, económicos e sociais que determinam as baixas taxas de emprego e a participação limitada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é fundamental para apoiar a implementação de respostas políticas bem informadas.

5.2.1 Barreiras ao emprego

O empenhamento e a abertura à diversidade dos funcionários e as suas atitudes positivas em relação às pessoas com deficiência são fundamentais para a integração das mesmas no local de trabalho. A nível organizacional - do lado da procura - os principais obstáculos prendem-se com vários fatores, nomeadamente

- desconhecimento da composição da mão-de-obra, em termos quantitativos e qualitativos;
- adoção de abordagens baseadas
- adoção de abordagens baseadas na conformidade, em vez de haver uma cultura organizacional e uma ética de trabalho genuinamente inclusivas;
- práticas de pessoal desfavoráveis, horários de trabalho, intensidade e pressão;
- falta ou limitação de uma política de saúde e segurança;
- discriminação dos colegas em relação às pessoas com deficiência;
- comunicação ineficaz entre candidatos a emprego e funcionários;
- restrições de recursos, tais como a falta de recursos para prestar apoio a pessoas com deficiência no local de trabalho, o que pode dificultar a sua capacidade de permanecer numa organização por um período prolongado;
- limitações de capacidade, como a falta de oferta de formação relevante para apoiar intervenções eficazes de desenvolvimento de carreira para pessoas com deficiência.

5.2.2 Barreiras na sociedade

Do lado da oferta, os obstáculos acima referidos podem desencorajar as pessoas com deficiência de entrar ou permanecer no mercado de trabalho ou de frequentar o ensino profissional ou superior. Estes obstáculos podem representar um encargo adicional para as pessoas com deficiência quando se trata de provar e demonstrar as suas competências e desempenho.

Além disso, podem afetar as escolhas das pessoas relativamente à divulgação da sua deficiência, devido ao receio de discriminação ou de repercussões negativas nas suas carreiras. A revelação da deficiência tem consequências diversas para os indivíduos. Pode afectar negativamente as hipóteses de ser chamado para uma entrevista e pode estar associada ao isolamento e à rejeição. Por receio do que precede, as pessoas com deficiência podem abster-se de solicitar alojamento, o que pode resultar em absentismo (ausência frequente do trabalho) e presentismo (trabalhar apesar de estar doente). Além disso, a natureza da deficiência pode ser um fator limitativo do emprego, com efeitos particularmente negativos associados às deficiências mentais. Tudo isto pode ser ampliado pelas percepções preconceituosas das pessoas com deficiência, por exemplo, temendo e antecipando um nível de estigmatização mais elevado do que o nível de estigmatização que efetivamente sofrem.

5.2.3 Fatores contextuais e institucionais

Os fatores contextuais (sociais, legais, institucionais e económicos) também desempenham um papel importante. As pessoas com deficiência podem estar expostas ao estigma, à discriminação e a atitudes sociais adversas. Estas podem manifestar-se na sua vida quotidiana sob a forma de capacitismo - uma preferência cultural e sistémica na sociedade por um conjunto de capacidades

físicas, cognitivas e sensoriais, e a consideração de pessoas com capacidades diferentes como deficientes - e incapacidade - preconceitos e atitudes negativas que resultam na exclusão social e na opressão das pessoas com deficiência.

O acesso aos serviços básicos constitui um obstáculo adicional. O acesso ao ensino regular é um problema em muitos países, especialmente para as pessoas com deficiências graves adquiridas numa fase precoce da vida. Além disso, a educação e a formação profissional oferecidas muitas vezes não satisfazem as necessidades das pessoas com deficiência, nem são necessariamente relevantes ou orientadas para o mercado. Outros obstáculos são a falta de serviços sociais relevantes ou flexíveis nos domínios da reabilitação profissional e social, dos cuidados de saúde e da assistência social e do apoio a uma vida independente. Devem também ser consideradas as dificuldades relacionadas com os serviços de transportes públicos para as deslocações entre a casa e o trabalho, que normalmente afetam mais intensamente as zonas rurais. Esta situação ainda não está a ser devidamente resolvida através da utilização de formas alternativas e adequadas de trabalho, como o teletrabalho - algo ainda mais urgente no contexto da crise da Covid-19.

De um modo geral, o funcionamento e a eficiência dos contextos institucionais e políticos são fundamentais para a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os principais obstáculos são: dificuldades burocráticas, fragmentação e falta de parcerias colaborativas no que diz respeito ao apoio, aos serviços e ao financiamento públicos; acompanhamento limitado da aplicação das políticas; acessibilidade limitada dos sítios Web e das ferramentas em linha; recursos de formação limitados para os funcionários; e a adoção de abordagens de deficiência geral, que impedem que o apoio especializado seja canalizado para as pessoas com necessidades agudas ou a inclusão de apenas algumas pessoas com deficiência nos serviços públicos de apoio.

5.2.4 Medidas políticas

Com o apoio da Rede de Correspondentes da Eurofound, a Eurofound recolheu 154 exemplos de medidas políticas no âmbito do quadro estratégico sobre esta matéria aprovado pelo Parlamento Europeu em todos os Estados-Membros da UE. Estas incluíam ações promovidas por governos, autoridades/agências públicas, parceiros sociais e outras organizações empresariais/funcionários. Foram excluídas as ações totalmente organizadas e financiadas por funcionários ou ONG e organizações da sociedade civil. Para seleccionar as medidas, os correspondentes utilizaram a definição de deficiência constante do artigo 1º da CNUDPD. A população abrangida foi a das pessoas com deficiência com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos.

Este exercício exploratório abrangeu uma variedade de tipos de intervenção - medidas do lado da procura e da oferta, bem como serviços integrados e coordenados. Centrou-se em intervenções recentes para as quais estão disponíveis algumas avaliações e dados de avaliação. Os diferentes tipos de intervenção abrangidos incluíam também o emprego apoiado (que ajuda as pessoas com deficiência a aceder a oportunidades de emprego e a alcançar a independência económica e a inclusão social) e medidas de apoio às transições do emprego protegido ou da educação para o mercado de trabalho aberto, mas não o emprego protegido (que apoia indivíduos considerados incapazes de trabalhar num contexto de emprego competitivo) ou medidas puramente educativas.

As 154 medidas políticas podem ser classificadas em quatro grupos principais:

- apoio à criação de emprego (oferta e procura de mão-de-obra): 44 ações (29%);
- apoio a pessoas com deficiência (trabalhadores, candidatos a emprego) (lado da oferta): 54 medidas (35%);
- apoio às organizações funcionárias (lado da procura): 33 medidas (21%);

- apoio ao ambiente institucional (contexto): 23 medidas (15%).

1. Apoio à criação de emprego

A Rede de Correspondentes da Eurofound identificou 44 medidas que visam ter um impacto direto na criação de emprego para pessoas com deficiência, gerando melhores oportunidades de contratação ou apoiando o trabalho por conta própria e o empreendedorismo. Estas medidas centram-se principalmente no acesso ao emprego nos sectores público e privado e, numa medida mais limitada, na manutenção desse emprego. Estas medidas são estimuladas por ações como a concessão de incentivos aos funcionários (15 medidas), a aplicação de sistemas de quotas (14), o apoio ao espírito empresarial e ao trabalho por conta própria (7), a criação de empresas sociais (6) e a execução de contratos públicos e obras públicas (2).

2. Apoio a pessoas com deficiência (candidatos a emprego, trabalhadores)

Várias medidas prestam apoio a pessoas (candidatos a emprego ou trabalhadores) com deficiência para que se preparem para trabalhar e obtenham melhores resultados em termos de empregabilidade e de emprego, colmatando o fosso que as separa do mercado de trabalho. A Rede de Correspondentes da Eurofound identificou 54 medidas que visam ter impacto na oferta de mão-de-obra. Consistem principalmente em medidas de apoio individual abrangente (17 medidas), medidas centradas nas competências (19 medidas: formação profissional, transição do ensino e melhoria/avaliação de competências), reabilitação profissional (12), orientação e aconselhamento (5) e benefícios adicionais para as pessoas com deficiência que estão empregadas (1). Foram identificados exemplos em todos os países, excepto na Irlanda, Itália e Roménia.

Em geral, estas medidas têm uma natureza mais integrada do que as que se centram exclusivamente na criação de emprego. Os serviços personalizados tendem a ser mais eficazes do que grandes intervenções

uniformes no apoio à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto.

3. Apoio às organizações funcionárias

A Rede de Correspondentes da Eurofound identificou 33 medidas que visam garantir as condições adequadas do ponto de vista da procura de mão-de-obra, prestando apoio às organizações: apoio aos funcionários para garantir a existência de assistência e adaptações no local de trabalho centradas nas necessidades de cada trabalhador (24 medidas), orientação e apoio à retenção (5) e ações de sensibilização e reforço de capacidades (4).

4. Apoio ao ambiente institucional

A CNUDPD, a Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) de 1958⁶⁷ e as abordagens políticas promovidas a nível europeu refletem-se nas políticas nacionais. Os quadros jurídicos nacionais e supranacionais têm sido cruciais para o reconhecimento da necessidade de garantir a participação, o bem-estar económico e as oportunidades no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência.

A configuração destes quadros jurídicos não pode ser dissociada dos sistemas de proteção social existentes nos Estados-Membros. Ao definirem as políticas nacionais de mercado de trabalho e de proteção social, os decisores políticos enfrentam múltiplos desafios: apoiar o maior número possível de pessoas com deficiência para que consigam um emprego adequado e sustentável; garantir que o sistema de proteção social proteja os rendimentos das pessoas com deficiência; evitar que a falta de emprego conduza à pobreza; e proteger e melhorar as condições de vida e as oportunidades das pessoas mais desfavorecidas da sociedade. Isto implica um equilíbrio difícil entre proporcionar uma proteção social adequada e evitar a dependência da segurança social.

⁶⁷ ILO, Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation 1958 (ILO Convention No. 111). <http://www.ilo.org>.

Paralelamente aos sistemas de proteção social, é necessário criar condições institucionais de apoio para que as intervenções no emprego sejam eficazes. A Rede de Correspondentes da Eurofound identificou 23 medidas que visam ter um impacto direto no ambiente institucional. Estas medidas abrangem os quadros jurídicos e políticos existentes (7 medidas identificadas), a prestação de serviços adequados através do bom funcionamento dos serviços públicos de emprego e das instituições do mercado de trabalho (14) e ações de reforço de capacidades para garantir a prestação de apoio de elevada qualidade (2).⁶⁸

5.2.2 Inclusão em linha

As ferramentas e plataformas digitais, como as TIC e as plataformas em linha, são poderosas ferramentas para eliminar as barreiras relacionadas com a deficiência, oferecendo às pessoas com deficiência muitas oportunidades de emprego. No entanto, subsistem lacunas digitais significativas entre as pessoas com deficiência e as pessoas sem deficiência. De um modo geral, muitas tecnologias não são acessíveis a todos os utilizadores e as pessoas com deficiência podem não ter as competências necessárias.

A pandemia demonstrou que o teletrabalho é um modo alternativo viável de trabalhar. No entanto, a sua utilização não aumentou de forma homogénea: desde o surto de Covid-19, o teletrabalho tem sido utilizado principalmente em empregos de colarinho branco e altamente remunerados. Em muitos sectores e profissões, não é viável ou requer planeamento para ser uma opção real que possa beneficiar todos de forma igual. No entanto, a pandemia permitiu uma reflexão sobre as mudanças a longo prazo necessárias para as pessoas com deficiência no que respeita à remodelação do trabalho. A Organização Mundial

⁶⁸ Cfr. Eurofound (2021), Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Disponível no site: <https://euagenda.eu/upload/publications/ef20013en.pdf>

de Saúde (OMS) publicou recomendações⁶⁹ a favor de regimes de trabalho flexíveis que permitam às pessoas com deficiência trabalhar em regime de teletrabalho, facultando-lhes a tecnologia necessária e permitindo que as pessoas de alto risco gozem uma licença até que o risco de infecção diminua.

Quando, nos anos 90, o teletrabalho se tornou uma opção realista, foi defendido como uma adaptação fundamental para as pessoas com deficiência, eliminando obstáculos significativos ao trabalho, como as deslocações pendulares e os espaços de trabalho inadequados. Embora as estatísticas sobre as práticas de teletrabalho variem em função do sector e da profissão, o aumento do teletrabalho observado globalmente não se reflectiu nas pessoas com deficiência e o teletrabalho não conduziu a um aumento substancial do emprego das pessoas com deficiência. Os funcionários nem sempre se sentiram motivados a recorrer ao teletrabalho para poderem contratar mais pessoas com deficiência. Para além disso, o teletrabalho não foi amplamente adotado pelas empresas porque não é possível em todos os empregos. O emprego é "teletrabalhável" apenas em parte, verificando-se diferenças significativas na utilização do teletrabalho entre trabalhadores com salários altos e baixos, entre operários e funcionários, entre homens e mulheres. Quando foi implementado no passado, o teletrabalho estimulou frequentemente uma inovação mais geral no local de trabalho sob a forma de mudanças organizacionais, flexibilidade, aprendizagem em linha e novas formas de cooperação. À medida que as empresas revêm as suas práticas de trabalho e adotam o teletrabalho, o potencial de mudança que este oferece pode ser uma abordagem útil para facilitar a inclusão da deficiência na sociedade e no local de trabalho.

Para serem inclusivas, as políticas gerais de teletrabalho têm de ser desenvolvidas tendo em conta os direitos das pessoas com deficiência e envolver as pessoas com deficiência na sua concepção. Quando são negociados novos acordos coletivos de trabalho sobre teletrabalho ou quando as empresas revêm as suas políticas de teletrabalho, estas devem ser favoráveis às pessoas

⁶⁹ W.H.O. (2020). *Disability Considerations during the COVID-19 Outbreak*, available at <https://www.who.int/docs/default-source/documents/disability/covid-19-disability-briefing.pdf>

com deficiência. O teletrabalho, enquanto adaptação, deve permitir que os trabalhadores utilizem plenamente as suas competências e talentos profissionais, independentemente do facto de terem ou não uma deficiência. A adoção de práticas de teletrabalho exige um envolvimento ativo para promover os benefícios e reduzir os riscos envolvidos, a fim de garantir as melhores condições de trabalho possíveis para cada indivíduo. Pode ser uma ferramenta para personalizar o trabalho, permitindo que os funcionários se concentrem mais nos pontos fortes e nas capacidades das pessoas com deficiência do que nas suas necessidades de apoio. Para que o teletrabalho seja inclusivo e não discriminatório, a posição por defeito deve ser a de que deve estar disponível e ser voluntário na maior medida possível. Quando as tarefas profissionais o permitem, as pessoas devem ter a liberdade de decidir se querem ou não, e com que frequência, teletrabalhar, uma vez que algumas podem querer teletrabalhar menos do que mais. Os trabalhadores devem ter a opção de trabalhar à distância ou no local de trabalho, e esta escolha deve ser um factor facilitador e não uma condição para a entrada ou manutenção no emprego.⁷⁰

5.3 Os efeitos da Covid-19 e da digitalização na inclusão

A economia digital foi significativamente acelerada pela pandemia de Covid-19, uma crise sanitária sem precedentes que conduziu rapidamente à pior crise global desde a Segunda Guerra Mundial. A adaptabilidade e a transformação estavam entre as competências mais necessárias para as entidades responderem a medidas como restrições de mobilidade, políticas de distanciamento social e encerramento de locais de trabalho e escolas. Por conseguinte, uma resposta digital a esta crise foi um elemento fundamental para as organizações. O trabalho à distância, a aprendizagem digital, os serviços

⁷⁰ Eurofound (2021). Op. cit.

digitais e a necessidade de competências digitais tornaram-se a nova realidade em tempo recorde.

A digitalização está a conduzir a avanços sem precedentes na sociedade, como a conectividade e a automatização. No entanto, está também a levar muitas pessoas, especialmente os grupos vulneráveis, a enfrentar novos desafios que afetam as suas vidas e o seu bem-estar.

Por exemplo, as medidas digitais durante a pandemia de Covid-19 conduziram a uma maior exclusão das pessoas com deficiência. Muitos trabalhadores e estudantes com deficiência enfrentaram grandes limitações à sua capacidade de continuar a trabalhar ou participar em atividades escolares a partir de casa, uma vez que não dispunham do equipamento necessário. De acordo com organismos internacionais, como o Parlamento Europeu, "é extremamente importante que as pessoas com deficiência não sejam deixadas para trás quando a sociedade se tornar totalmente digital", afirmou Helga Stevens, deputada do Parlamento Europeu e co-presidente do Intergrupo da Deficiência. A deputada estimou que, até 2020, 120 milhões de cidadãos da UE viverão com algum tipo de deficiência. Dado que já se previa que, até 2030, muitos empregos exigiriam competências digitais, e tendo em conta que a atual crise impulsionou a agenda ainda mais rapidamente do que o esperado, envolver as pessoas com deficiência no espaço digital tornou-se um aspecto não negociável.⁷¹

Compreender e atuar nas dimensões económica e social da transformação digital é crucial para garantir que ninguém é deixado para trás.

⁷¹ A Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, adotada em novembro de 2010, foi concebida para apoiar a aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que a UE assinou. A nova estratégia da UE para a deficiência para 2020-2030, adotada em março de 2021, visa garantir que as pessoas com deficiência tenham igualdade de acesso a um mundo totalmente digitalizado. Ver sobre este assunto *The European Commission's Union of Equality: Strategy*. Op. cit.



6. Oportunidades e riscos

O novo mundo do trabalho oferece oportunidades sem precedentes para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, este segmento da população pode também encontrar muitas barreiras. A transformação digital implica mudanças estruturais e organizacionais significativas no mercado de trabalho, tanto nas empresas como em sectores inteiros. Os principais impactos da revolução digital no mundo do trabalho são

- a criação de novas oportunidades de emprego;
- ocupações obsoletas: a tecnologia assume as funções das pessoas;
- mudanças nos empregos tradicionais e nos processos de recrutamento;
- formas de trabalho disruptivas.

Tendo em conta a situação atual das pessoas com deficiência em termos de emprego e o impacto que tem em todos os outros aspetos das suas vidas, é fundamental gerir os riscos e as oportunidades de forma atempada e adequada. Note-se que o impacto dos riscos e oportunidades nas pessoas com deficiência dependerá das suas circunstâncias individuais, como o seu nível de educação e competências (digitais), bem como do seu emprego atual, entre outros aspetos.

1. *Novos empregos*

A transformação digital das sociedades cria muitos postos de trabalho, tanto em mercados tradicionais como em mercados criados mais recentemente, oferecendo novas oportunidades de emprego. Alguns dos novos empregos digitais, como os especialistas em inteligência artificial e os cientistas de dados, exigem uma forte especialização digital, ao passo que muitos outros são empregos de nível de entrada, como os de gestor de comunidade ou de web designer. De um modo geral, existe um desfasamento muito significativo entre a oferta e a procura de novos empregos digitais.

2. Profissões obsoletas

A transformação digital não só cria novas oportunidades de emprego, como também torna muitos postos de trabalho obsoletos. Os desenvolvimentos digitais permitem que as máquinas executem tarefas originalmente realizadas por pessoas, uma tendência que deverá aumentar com o tempo. Por conseguinte, a tecnologia pode assumir as funções das pessoas. A produção de mais bens e serviços com uma mão-de-obra reduzida conduz ao risco de "desemprego tecnológico".

Embora a automatização do trabalho conduza a uma menor procura de empregos de qualificação média, resulta numa maior procura de empregos de baixa e alta qualificação. Consequentemente, os salários dos empregos altamente especializados deverão aumentar, ao passo que os salários associados a empregos menos qualificados deverão diminuir, desencadeando um importante efeito de desigualdade. Assim, a digitalização contribui para a perda de postos de trabalho, a estagnação dos salários e o aumento das desigualdades salariais.

3. Mudanças nos empregos tradicionais e nos processos de recrutamento

A era digital está a transformar as profissões tradicionais. A utilização de ferramentas digitais para apoiar as pessoas nas suas atividades profissionais é cada vez mais comum no local de trabalho. Um exemplo é a utilização de

smartphones e computadores para o trabalho remoto ou para a prestação de serviços em linha, que se acentuou com a pandemia de Covid-19.

Além disso, a revolução digital também teve um impacto no processo de procura de emprego tradicional, uma vez que o recrutamento e a procura de emprego convergiram para plataformas digitais que ligam os funcionários aos candidatos a emprego. Também se verifica uma utilização generalizada de ferramentas de Inteligência Artificial nos processos de recrutamento.

4. Trabalho disruptivo

Com o aparecimento das plataformas em linha, surgiram novos modelos económicos, como a economia da partilha e a economia gig. Estes modelos proporcionam mercados digitais de informação, bens e serviços, permitindo a correspondência entre a procura e a oferta em tempo real e a nível mundial. Além disso, a digitalização está a reforçar o empreendedorismo e as empresas em fase de arranque.

6.1 Oportunidades para pessoas com deficiência

- A digitalização e, mais especificamente, o trabalho à distância promovem a inovação no local de trabalho sob a forma de "mudanças organizacionais, flexibilidade, aprendizagem em linha e novas formas de cooperação". O seu potencial de mudança cultural pode ajudar a tornar os locais de trabalho mais inclusivos para as pessoas com deficiência.
- As ferramentas digitais podem ajudar as pessoas com deficiência a realizar tarefas que, de outra forma, poderiam não ser capazes de fazer tão eficazmente como os outros, devido à sua deficiência.
- Se acessível, a utilização de plataformas de recrutamento em linha oferece às pessoas com deficiência acesso direto ao emprego e aos funcionários. A digitalização alarga o seu leque de possibilidades de acesso ao mercado de trabalho tradicional.

- O trabalho remoto pode proporcionar flexibilidade em termos de tempo e local de trabalho, o que pode promover um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal para as pessoas com deficiência. Oferece oportunidades a algumas pessoas que podem não ser capazes de trabalhar a tempo inteiro ou a horas fixas ou que podem não ser capazes de viajar e chegar ao local de trabalho. De facto, o âmbito geográfico das novas oportunidades de emprego é global. Assim, as plataformas em linha também podem eliminar as barreiras encontradas pelas pessoas com deficiência para trabalhar no estrangeiro devido à falta de transferibilidade dos serviços de apoio à deficiência (também na UE).
- A utilização de ferramentas digitais pode melhorar as adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência, tanto em casa como no local de trabalho. Por conseguinte, têm o potencial de eliminar as barreiras encontradas nos empregos tradicionais e de criar novas oportunidades de emprego.

6.2 Riscos para as pessoas com deficiência

- Como já foi referido, as pessoas com deficiência podem ter dificuldades em pagar e aceder à Internet e às TIC, o que as pode impedir de aceder aos processos de recrutamento em linha ou às plataformas de recrutamento das empresas.
- Se as ferramentas digitais necessárias para entrar no mercado de trabalho e para apoiar as pessoas nas suas tarefas não forem inclusivas e acessíveis, isso impedirá as pessoas com deficiência de beneficiarem das oportunidades que possam surgir. Por conseguinte, as pessoas com deficiência estariam em desvantagem em relação às pessoas sem deficiência. No que diz respeito ao teletrabalho, é importante garantir que as pessoas com deficiência disponham dos recursos necessários e das adaptações efetuadas em casa e que as plataformas utilizadas cubram as necessidades de acessibilidade. Por exemplo, em muitos casos, as

pessoas surdas não conseguem acompanhar as reuniões devido à falta de sistemas exatos de legendagem.

- Existe também o risco de os funcionários obrigarem as pessoas com deficiência a trabalhar a partir de casa para evitarem ter de adaptar o local de trabalho. O trabalho remoto não deve ser uma obrigação, mas sim uma escolha e, por conseguinte, as entidades patronais devem continuar a tornar o seu local de trabalho e o escritório acessíveis.
- O trabalho à distância não é possível em todos os empregos. Por exemplo, durante a pandemia, os trabalhadores na linha da frente não tinham a opção de trabalhar a partir de casa. Além disso, desde a crise, o trabalho remoto acelerou principalmente em empregos altamente remunerados.
- Um risco adicional que as pessoas com deficiência podem enfrentar é a invisibilidade e o isolamento que o trabalho remoto pode implicar.
- Se as pessoas com deficiência não adquirirem as competências digitais necessárias para utilizar as ferramentas digitais e as competências de trabalho remoto, tais como uma forte comunicação escrita, colaboração, concentração, gestão do tempo e adaptabilidade, serão mais uma vez deixadas para trás.
- A utilização da IA nos processos de recrutamento implica riscos para as pessoas com deficiência, como a análise dos movimentos faciais e da voz no recrutamento, que pode não ser acessível, ou testes de personalidade que excluem desproporcionadamente as pessoas com deficiência.
- Considerando as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam quando se trata de poder pagar ou aceder a assinaturas de Internet e/ou dispositivos eletrónicos, podem não ter oportunidade de participar nas novas economias que exigem que os participantes tenham acesso à Internet e aos seus próprios dispositivos. Por conseguinte, esta é uma barreira crucial para as pessoas com deficiência, impedindo o seu acesso a novas oportunidades de emprego.

- A falta de acessibilidade das ferramentas digitais e das plataformas de emprego em linha também seria um obstáculo para as pessoas com deficiência beneficiarem das novas oportunidades de emprego que estas apresentam.
- A flexibilidade proporcionada por estas novas formas de trabalho tem um custo, como o facto de não encontrar emprego quando necessário ou desejado. Além disso, o multiemprego pode levar a uma perda de controlo do tempo, trabalhando mais horas e sob maior stress do que nos empregos tradicionais, e pode dificultar a aquisição de conhecimentos especializados. Além disso, os trabalhadores em linha têm menos probabilidades de receber formação patrocinada pelo funcionário. Os salários nos empregos baseados em plataformas e nas empresas em fase de arranque tendem a ser inferiores aos dos empregos tradicionais e há uma maior insegurança no emprego e na carreira.
- Não ter um estatuto profissional leva a menos ou nenhum direito ou benefício relacionado com o trabalho, como subsídio de desemprego, subsídio de acidente de trabalho, maternidade e reforma, participação em negociações coletivas ou benefício de regulamentos sobre o salário mínimo. Isto deve-se ao facto de as economias digitais não estarem abrangidas pela legislação laboral tradicional. É importante garantir que as novas oportunidades digitais para as pessoas com deficiência sejam empregos dignos.
- Se as pessoas com deficiência não tiverem conhecimentos básicos de informática, isso dificultará a sua participação em plataformas de emprego em linha. Além disso, tendo em conta a situação das pessoas com deficiência em termos de educação e formação, poderão ter acesso apenas a postos de trabalho pouco qualificados em plataformas online.
- As pessoas com deficiência podem ter menos recursos para se tornarem empresários. Além disso, as taxas de comissão da plataforma e os acordos de exclusividade através de termos de acordos de serviço podem ser um sério obstáculo às oportunidades de empreendedorismo.

- Muitas oportunidades de emprego em plataformas digitais requerem competências linguísticas em inglês (ou outras) que algumas pessoas com deficiência podem não ter.
- Estes riscos podem ser assumidos pela maioria dos trabalhadores de biscoites, uma vez que o trabalho online é uma fonte secundária de rendimento. No entanto, algumas pessoas com deficiência podem não estar bem equipadas para gerir o risco do trabalho independente e do multiemprego devido à sua situação social vulnerável.⁷²

⁷² Para uma análise mais pormenorizada, ver a publicação da OIT, Eurofund, Fundación Once e Disability Hub Europe 2021: *An inclusive digital economy for people with disabilities*. Disponível no site: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_769852.pdf



7. Competências técnicas e competências transversais.

Atualmente, a diferença entre competências "duras" e "suaves" é uma das coisas mais importantes a saber quando se aborda o mercado de trabalho. A ideia é que as competências duras, ou competências técnicas, são as competências pelas quais as empresas pagam. Para ser contratado como engenheiro, é necessário demonstrar conhecimentos de informática, análise e modelação de dados e conceção de sistemas. As competências técnicas são diretamente relevantes e devem ser facilmente mensuráveis, certificáveis através de diplomas ou certificados de qualificação e diferenciadas consoante o domínio e a especialidade.

As competências transversais, ou comportamentais, são diferentes. As organizações geridas profissionalmente esperam geralmente que todos os funcionários e freelancers possuam competências interpessoais básicas e disciplinas de desempenho que transformem os conhecimentos em impacto efetivo. As competências transversais, como o trabalho em equipa, são mais comportamentais do que baseadas em credenciais e podem ser difíceis de medir objetiva e quantitativamente.

Embora as competências técnicas sejam essenciais para um bom desempenho profissional, não são suficientes sem as competências

comportamentais que convertem a competência em relações de trabalho eficazes.⁷³

Uma vez que as competências transversais são definitivamente mais abstratas e difíceis de identificar, o parágrafo seguinte abordará as competências transversais mais importantes de que um freelancer necessita para ser bem sucedido.

7.1 Competências transversais para uma carreira de freelancer

As competências transversais são traços de personalidade e competências interpessoais que caracterizam a relação de uma pessoa com os outros e que são relevantes nas interações com clientes, colegas de trabalho e equipas. Incluem uma série de competências.

Competências de comunicação

A comunicação é, sem dúvida, a competência transversal mais importante em qualquer atividade e em qualquer carreira. A capacidade de um freelancer para comunicar eficazmente com os seus clientes, fornecedores e colegas pode fazer a diferença entre o sucesso e a mediocridade. O nosso mundo tecnológico está cada vez mais repleto de acrónimos, abreviaturas e jargão. Se as capacidades de comunicação dos freelancers conseguirem ultrapassar este ruído e articular exatamente o que fazem para os seus clientes e como acrescentam valor, então têm todas as hipóteses de ter uma carreira de sucesso.

⁷³ Younger, J. (2019b, May 20). *The Soft-Skills All Successful Freelancers Need And Where To Find Them*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2019/05/20/the-soft-skills-all-successful-freelancers-need-and-where-to-find-them/?sh=28a780467f2c>

Por conseguinte, as duas competências chave que os freelancers devem procurar desenvolver são a escrita concisa e informativa e a capacidade de falar com clareza. Se conseguirem desenvolver estas duas competências transversais, estarão a construir bases sólidas para uma carreira de freelancer de sucesso. Se fazer um discurso ou uma apresentação é assustador, então pode ser uma boa ideia participar num workshop de oratória ou contratar os serviços de um formador de apresentações. Os cursos de oratória acessíveis podem ser encontrados na biblioteca local, no centro comunitário ou numa aula noturna do liceu. Os mesmos recursos também podem ser utilizados para cursos de escrita e outros workshops. Uma escrita clara, concisa e cativante pode ser aplicada a qualquer tarefa de escrita: apresentações, cartas, propostas, páginas Web, blogues. E é muito necessária na redação de textos, uma competência de alto rendimento.

Capacidade de resolução de problemas

Algumas profissões giram em torno da resolução de problemas e/ou da criação de novas respostas a questões antigas. A resolução de problemas requer pensamento crítico e a capacidade de se colocar questões sobre uma determinada situação. Uma boa forma de desenvolver competências de resolução de problemas é trabalhar com uma série de cenários "e se?" e ver quais os resultados obtidos. Ao fazê-lo, é importante ter em mente os objetivos finais e os resultados desejados, abordar uma situação difícil com calma e serenidade e pensar em planos B e soluções alternativas. Isto ajudará a promover uma abordagem mais criativa das capacidades de resolução de problemas.

Positividade

Abordar os projetos com uma atitude positiva ajudará a produzir um trabalho melhor, simplesmente porque faz com que as pessoas se sintam melhor em relação ao projeto em que estão a trabalhar e ajuda-as a manter a mente aberta a novas ideias. Também pode ajudar qualquer profissional a olhar para o

seu trabalho de um ponto de vista externo, o que é vital em certas profissões dirigidas a um público-alvo, como a redação, o design gráfico e o marketing.

Pontualidade

Chegar atrasado é pouco profissional e pode fazer com que perca boas oportunidades de novos negócios e de negócios repetidos. É importante, como freelancer, não desiludir os seus clientes. Se se atrasa regularmente para as reuniões, o número de reuniões pode começar a diminuir. Se se atrasar na entrega do trabalho e não cumprir regularmente os prazos acordados, poderá não só perder clientes, mas também ver-se em maus lençóis se o atraso na entrega tiver causado perdas financeiras ao seu cliente.

A pontualidade é fundamental para ter sucesso como freelancer e representa uma cortesia comum para com os seus clientes e colegas. Isto conduz-nos muito bem à próxima competência transversal.

Organização

Uma boa capacidade de organização ajuda qualquer profissional a desempenhar as suas funções; é ainda mais importante no caso dos trabalhos freelance, uma vez que pode ajudar a poupar dinheiro, a ganhar dinheiro e a evitar potenciais penalizações financeiras.

Também ajuda nas tarefas mais pesadas dos freelancers, como a elaboração da declaração anual de impostos.

Competências de trabalho em equipa

A capacidade de trabalhar de forma autónoma como freelancer é vital, porque um freelancer pode muitas vezes trabalhar nos seus próprios projetos. No entanto, haverá alturas em que terá de trabalhar com outros profissionais freelancers, ou mesmo de trabalhar com os funcionários a tempo inteiro da empresa que o contratou. Este cenário é comum nas agências de marketing, de design e de relações públicas, que contratam regularmente designers e redatores freelance para projetos específicos de clientes.

Flexibilidade

A flexibilidade é uma competência transversal importante porque demonstra a capacidade e a vontade de desenvolver novas competências e uma abertura de espírito em relação a tarefas e desafios.

A necessidade de flexibilidade numa carreira de freelancer pode resultar da antecipação de um prazo por parte de um cliente ou de um pedido de um novo cliente que o freelancer possa ter de incluir na agenda de um projeto a curto prazo.

Capacidade de aceitar e aprender com as críticas

Um freelancer vai certamente experimentar os altos e baixos do feedback dos clientes em primeira mão, sem o filtro de um gestor de conta para atenuar a dor de qualquer comentário negativo. Os clientes podem não gostar do trabalho de que mais se orgulha ou podem achar que não é adequado para os seus clientes. Como tal, a capacidade de um freelancer para aceitar e aprender com as críticas será testada de tempos a tempos.

Perspicácia comercial

Os freelancers trabalham por conta própria, pelo que são responsáveis pelo seu negócio, o que significa ser ou tornar-se perspicaz nos negócios. A perspicácia comercial, também conhecida como "sentido comercial" ou "conhecimento do negócio", é uma aptidão e rapidez para compreender e lidar com uma situação comercial de forma a obter um resultado positivo.

Não é necessário ser um perito em contabilidade ou economia, mas se conseguir reconhecer uma boa oportunidade de negócio e agir em conformidade, ou se conseguir ver um risco de negócio e evitá-lo, terá boas hipóteses de fazer crescer o seu negócio de freelancer.

Responsabilidade

Uma das competências mais poderosas do conjunto de ferramentas de um freelancer não é de todo uma competência "soft". A responsabilidade ou a

assunção de responsabilidades pode ser ensinada formalmente, o que faz dela uma competência difícil. O mais importante a reter é que um freelancer é responsável perante os seus clientes e perante si próprio por tudo o que faz. Mesmo quando compra ajuda externa ou subcontrata parte do trabalho, também é responsável por isso.

7.2 Competências digitais e oportunidades de emprego

No mercado de trabalho independente, especialmente nos últimos anos, algumas competências digitais tornaram-se muito importantes ou mesmo cruciais para prosseguir uma carreira de sucesso como freelancer.

Hoje em dia, as competências digitais básicas são necessárias para qualquer sector do mercado freelancer. Especialmente na era Covid, ser capaz de utilizar os dispositivos tecnológicos mais comuns (smartphone, computadores, tablets...), software (Word, Excel...) e redes sociais (Facebook, Instagram) tornou-se uma necessidade.

Para além das competências básicas, existem alguns outros sectores no mundo digital que se estão a tornar muito importantes para um freelancer em geral, e nos quais, por vezes, as suas capacidades são úteis não apenas como meras "competências", porque podem tornar-se uma profissão.

Desenvolvimento Web

O desenvolvimento Web oferece 3 áreas em que se pode especializar:

- os programadores front-end concentram-se na criação de itens online que interagem diretamente com os utilizadores, tais como páginas de início de sessão, botões de clique, formulários de utilizador, etc. Programam tudo o que é imediatamente visível e clicável num sítio Web;
- os programadores back-end trabalham no núcleo de cada sítio que é invisível para os visitantes. Isto inclui a estrutura de base de um sítio

Web, bases de dados e servidores. Os programadores de back-end também corrigem quaisquer erros e falhas que impeçam o funcionamento correto de um sítio;

- os especialistas full-stack possuem as competências dos programadores front-end e back-end e são contratados para gerir toda a tarefa de criação e gestão de um sítio Web.

Qualquer que seja o caminho escolhido para um programador web, ele/ela vai usufruir dos elevados salários e bónus que as empresas oferecem frequentemente aos seus freelancers. Trata-se de uma das competências mais apreciadas no mercado freelance e muito bem remunerada.

Design gráfico

O mercado do design gráfico oferece uma enorme variedade de projetos. Para além do desenvolvimento web, um freelancer pode trabalhar em projetos de marketing, design de experiência do utilizador e comunicação empresarial.

Além disso, os designers gráficos freelance exercem a criatividade e a flexibilidade. As carreiras disponíveis no domínio do design fazem com que os criativos saiam regularmente das suas zonas de conforto e exigem que ajustem regularmente os seus métodos e técnicas. Isto traz consigo muitos desafios, entusiasmo e uma enorme satisfação profissional quando cada projeto é concluído.

Redes sociais

Existem cerca de 3,8 mil milhões de utilizadores das redes sociais em todo o mundo e cada um deles é um potencial cliente para qualquer empresa ativa na Internet - mas apenas se os seus produtos forem comercializados corretamente. Para aumentar a popularidade e as receitas, as empresas de todas as dimensões têm de apresentar os seus serviços online e fazem-no contratando profissionais de marketing especializados em redes sociais.

O marketing nas redes sociais é uma escolha perfeita para aqueles que se aborrecem facilmente, uma vez que não há dois dias iguais. Como profissional

de marketing nas redes sociais, um freelancer cria campanhas online concebidas com um público-alvo em mente. Cada campanha será completamente diferente, dependendo das necessidades dos clientes e da criatividade dos freelancers.

Análise de dados

A análise de dados é um dos sectores de crescimento mais rápido no mercado de trabalho, mas o seu rápido crescimento criou uma procura de trabalhadores que não pode ser satisfeita. Isto obrigará as empresas a competir por cada analista de dados qualificado, aumentando as suas hipóteses de obter clientes suficientes e de viver confortavelmente como especialista independente.

Como analista de dados, um freelancer compila, organiza e analisa grandes quantidades de dados para criar relatórios informativos para cada empresa. Pode também trabalhar em estreita colaboração com programadores Web para criar sistemas de recolha de dados sem falhas.

Edição de vídeo

Os editores de vídeo estão a tornar-se uma das profissões mais procuradas, uma vez que 93% das empresas registaram um aumento de clientes depois de publicarem um anúncio em vídeo nas redes sociais⁷⁴. É por isso que os profissionais de marketing estão agora a mudar de marca e a concentrar-se mais na publicação de anúncios curtos e informativos em forma de vídeo para gerar vendas. Isto é especialmente verdadeiro para qualquer empresa ativa em plataformas de redes sociais como o Instagram, o Facebook e o YouTube.

Como editor de vídeo, um freelancer recebe clips e vídeos em bruto, que os clientes esperam que sejam montados de forma atrativa e atraente. A função implica uma grande pressão, uma vez que o produto final tem de convencer os espectadores a efetuar uma compra, garantindo simultaneamente a satisfação do cliente (e, esperamos, a possibilidade de ser contratado novamente).

⁷⁴ G. Mason (2014). *Social Media Marketing Tips for Business: Step by Step Advice for Growing Your Business On: Facebook, Twitter, LinkedIn, Myspace, Youtube, and More!*. Stati Uniti: Createspace Independent Pub.

Gestão do Excel

Desde o seu lançamento em 1985, o Microsoft Excel tornou-se indispensável em quase todos os negócios possíveis. O software é utilizado por mais de 750 milhões de pessoas em todo o mundo, mas apenas uma pequena percentagem dessas pessoas é certificada como especialista em Excel. Atualmente, estes especialistas são muito procurados - e com o crescimento contínuo do programa de folha de cálculo da Microsoft, esta competência será cada vez mais procurada. Por isso, assistir ou oferecer aulas de Excel online pode ser uma boa oportunidade para ganhar dinheiro⁷⁵.

⁷⁵ J. Olech (2022d, November 1). *Top 30 In-Demand Freelance Skills to Learn in 2022*. WizCase. <https://www.wizcase.com/blog/top-in-demand-freelance-skills-to-learn/>



8. Trabalho freelance e sustentabilidade

Em 2016, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) lançou um apelo internacional para ações cruciais, urgentes e pragmáticas destinadas a erradicar a pobreza, proteger o ambiente e garantir a paz e a prosperidade para todos até 2030.

Estes objetivos foram designados por Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS, Fig. 4) e, a cada ano, mais instituições e associações os reconhecem como os critérios que orientarão a tomada de decisões para o progresso.

Como é que o trabalho remoto e o freelancing se relacionam com os ODS?

O atual paradigma do trabalho presencial - adotado pelas empresas e pelas políticas estatais na maior parte das regiões do mundo - não é sustentável e limita essencialmente o cumprimento dos ODS por diversas razões - económicas, ambientais e também relacionadas com o desenvolvimento pessoal.

Felizmente, existem amplas provas de que a modificação deste paradigma e a migração para novos modelos - como a utilização das TIC para o trabalho remoto e o freelancing - é uma das estratégias mais eficazes para que as empresas privadas, os sectores públicos e a sociedade em geral cumpram os objetivos de sustentabilidade da Agenda 2030.



Figura 4 - SDGs. Fonte: <https://sdgs.un.org/goals>

O que é que podemos fazer para ajudar? De que instrumentos dispomos para construir um futuro próspero?

Para atingir os ODS, os seres humanos terão de fazer mudanças significativas em todos os domínios. A partir das trincheiras, a iniciativa privada deve abraçar as qualidades da economia freelance, bem como a oportunidade apresentada pelas novas tecnologias. É a nossa oportunidade de fazer a diferença, e não a podemos desperdiçar.

Combater as alterações climáticas e preservar o ambiente

O trabalho independente não só pode melhorar as perspetivas de emprego das pessoas, como também pode ajudar a salvar o planeta:

- reduzir as emissões relacionadas com os transportes e o congestionamento urbano, tanto o tráfego como os vestígios de hidrocarbonetos provenientes dos transportes diminuiriam drasticamente nas cidades se aqueles cuja atividade profissional pode ser exercida à distância não tivessem de se deslocar todos os dias para um escritório;
- as grandes cidades seriam descentralizadas; um trabalhador à distância poderia mudar-se para um local menos gentrificado. Simultaneamente, isto impulsiona a atividade agrícola e industrial da província, bem como a economia local.
- eliminar o consumo supérfluo; a quantidade de lixo e o hiperconsumismo no nosso estilo de vida estão diretamente ligados a um negócio "imediatista", que resulta da falta de tempo para algumas tarefas simples como cozinhar as nossas próprias refeições, reparar em vez de deitar fora, reciclar e reutilizar, etc..

8.1 Ferramentas úteis para trabalhar como freelancer

A maior parte do conteúdo online relacionado com o trabalho independente centra-se nas características individuais e nas abordagens consideradas necessárias para ser um freelancer de sucesso. Desde o marketing à marca pessoal e à gestão das redes sociais, existem demasiadas palavras que enchem o vocabulário de um freelancer e, num certo sentido, "distraem" do trabalho. Em contrapartida, o projeto DiFree parte do princípio de que o único "truque" para ser um freelancer de sucesso é ser um bom freelancer: um profissional capaz de

fazer bem o seu trabalho. Qualquer outra técnica, competência e conhecimento são muito úteis para o crescimento pessoal e profissional, mas nenhum deles pode substituir a capacidade de fornecer efetivamente o desempenho prometido e um serviço de valor, no prazo e da forma acordada com o cliente. Um cliente, inicialmente atraído pela utilização hábil de técnicas persuasivas superficiais, não renovará a sua confiança se o profissional não fizer um bom trabalho e, pelo contrário, desencorajará outros a cometerem o mesmo erro.

O Toolkit do projeto DiFree assume que os freelancers são bons freelancers, e fornece-lhes algumas das ferramentas que a nossa comunidade considera mais úteis para navegar na vida aventureira do freelancer. A lista que se segue destina-se a todos os que querem levar o seu negócio independente para o próximo nível e para aqueles que começam a trabalhar como freelancers e se colocam a questão: "O que devo fazer a seguir?"

8.2 Conselhos para a auto gestão

Para qualquer aspirante a freelancer, muitos falam de planos de negócios. Bem, não se deixe desanimar pela terminologia! Não precisa de ser um documento enorme. Descrever em linhas gerais o que faz e como o faz ajudá-lo-á a

- vender-se a potenciais clientes;
- definir objetivos satisfatórios;
- encontrar projetos a longo prazo que correspondam aos seus objetivos
- rodear-se das pessoas certas;
- ter um impacto positivo no ecossistema (social, ambiental e económico) que o rodeia.

Enumere as suas competências e os possíveis tipos de projetos em que pretende trabalhar

Ser trabalhador por conta própria implica a utilização direta e constante das suas competências para ganhar a vida. Saber quais são essas competências e o que as pessoas procuram quando precisam delas ajudá-lo-á a encontrar trabalho; por isso, analisar as necessidades dos potenciais clientes e oferecer-lhes soluções valiosas é a chave para trabalhar com satisfação. Saber em que projetos quer trabalhar ajudá-lo-á a dizer não às oportunidades que não são adequadas para si e a manter-se em linha com os seus objetivos.

Decida como vai funcionar a sua própria empresa

Faça alguma pesquisa para ver o que funciona melhor para si. Vai ser um empresário digital? Vai dirigir-se a uma variedade de pequenos clientes ou vai concentrar-se apenas em alguns? Em que área geográfica vai oferecer a sua atividade? A que tipo de pessoas ou empresas? A que necessidades vai a sua oferta responder?

Definir objetivos

Tenha o cuidado de estabelecer objetivos relativamente simples no início da sua atividade. A definição de objetivos inatingíveis conduzirá a uma sensação de fracasso quando, na realidade, poderá estar a sair-se muito bem. Tente definir objetivos a curto, médio e longo prazo.

8.2.1 Trabalho em casa - algumas dicas

É igualmente importante considerar as suas "regras" de trabalho como freelancer. Desde as horas de trabalho até às ferramentas e instalações de que irá necessitar: há muito a considerar e, se o fizer corretamente, poderá aumentar consideravelmente a sua produtividade e bem-estar. Existem considerações éticas que são essenciais para si? Reforce-as! Isso ajudá-lo-á a distinguir-se dos

seus concorrentes de uma forma positiva e a encontrar clientes que "gostem de si" também nesta perspectiva.

Posição

Dependendo do seu sector, pode já ter pensado onde vai trabalhar, especialmente se precisar de um colega de trabalho. No entanto, para a maioria dos PC freelancers, trabalhar a partir de casa é a melhor opção.

Ser freelancer é um desafio e é importante considerar até que ponto pode ser produtivo em casa. Terá um local específico em sua casa designado como escritório? Os outros ocupantes da sua casa (companheiros, crianças e animais de estimação, por exemplo) dificultarão o trabalho após um determinado período de tempo ou em determinadas alturas?

Existem excelentes formas de obter o espaço profissional de que necessita. O *coworking* é perfeito quando se está a começar, pois oferece a máxima flexibilidade.

A sua semana de trabalho

A flexibilidade dos freelancers é um grande atrativo para muitos clientes. Mas pense no que você e os clientes com quem vai trabalhar fazem. Se estiver a trabalhar com uma grande empresa que quer ter um grande contributo para o projeto, trabalhar apenas à noite, quando não o podem contactar, pode não ser o ideal.

Da mesma forma, seja realista quanto às horas que terá de trabalhar. A maioria dos freelancers acaba por trabalhar muito mais tempo do que quando trabalhava a tempo inteiro. Tenha cuidado ao calcular as horas que vai gastar num trabalho e evite subestimar as tarefas.

Se já estiver ocupado à noite, considere a possibilidade de trabalhar aos fins-de-semana. Pense quando é realista começar a trabalhar de manhã cedo ou terminar tarde da noite. Planear a sua semana de trabalho dar-lhe-á uma

estrutura adicional e ajudá-lo-á a criar um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Faça uma lista das ferramentas, equipamento e instalações de que necessita e descubra quanto custam.

É especialmente importante controlar o seu orçamento no início, uma vez que estes pequenos custos podem aumentar rapidamente e consumir os lucros ganhos com dificuldade. Vai precisar de um novo computador, de uma licença de software ou de atualizar o Wi-Fi da sua casa? Tenha em conta estes custos e ferramentas antes de começar. Não vai querer perder um dia a configurar o seu novo computador quando tem um prazo a cumprir no dia seguinte!

Seja claro quanto às suas finanças e decida se quer fazer um seguro

Este é um passo que muitas vezes cria ansiedade aos novos freelancers. Se o resolver cedo, não terá de se preocupar com isso e poderá continuar a fazer o trabalho de que gosta.

Definir as suas taxas

Compreender as suas despesas deve ajudar nesta etapa. Pense bem no que pode pagar e no que está disposto a pagar. Está disposto a aceitar um emprego que pague um pouco menos mas que lhe dê experiência no sector dos seus sonhos?

Seja claro quanto à contabilidade e às finanças

Por muito que goste do que faz, a sua carreira de freelancer não durará muito tempo se não for pago. Tem de pensar na forma como vai pedir, controlar as facturas e os pagamentos e certificar-se de que reserva o suficiente todos os meses para os seus impostos.

Fazer um seguro ou não fazer um seguro?

Embora nem todos os freelancers sejam obrigados a fazer um seguro, pode ser algo que queira considerar, dependendo do seu tipo de negócio, do tipo

de clientes com quem quer trabalhar e das suas circunstâncias pessoais. Consulte os diferentes tipos de seguro para ver se são úteis para si.

8.2.2 Decidir sobre a sua marca e os seus ativos

Mais uma vez, pense de forma simples, especialmente no início. Imagine alguns pontos simples que o ajudarão a destacar-se, mas lembre-se de que uma marca se desenvolve frequentemente ao longo do tempo, por isso não entre em pânico se não parecer perfeita de imediato.

Escolha o nome que quer dar a si próprio

Vai operar com o seu próprio nome ou com um nome comercial? Para além do nome, determine como se refere a si próprio. É um freelancer, um empreiteiro, um consultor? Isto evitará confusões no futuro, quando falar com os clientes e quando estes falarem de si.

Considere o seu tom de voz

Uma das vantagens de ser freelancer é que pode criar um tom de voz consistente em toda a sua marca, uma vez que é provável que seja semelhante à sua personalidade. Dito isto, vale a pena fazer uma lista de algumas coisas que pretende transmitir na sua comunicação e que podem diferir do seu tom de voz natural.

Diretrizes da marca

Logotipos, cores da marca, tipos de letra e estilos de design consistentes podem ajudar a dar uma aparência mais profissional, mas simplificam a vida nesta fase. O seu nome num tipo de letra profissional pode funcionar como um logótipo e uma ferramenta gratuita pode ajudá-lo a criar um esquema de cores rápido e consistente.

Dependendo da natureza da sua empresa, pode querer dedicar mais tempo a esta secção para mostrar o seu trabalho, mas, em geral, é melhor começar.

8.2.3 Encontrar clientes

Provavelmente, a maior preocupação dos novos freelancers é como encontrar trabalho suficiente para ganhar a vida. Considere os diferentes canais e recursos de que necessita antes de começar.

Informe a sua rede de contactos sobre o seu novo projeto

A sua rede pode ser uma excelente fonte de novos clientes e, para os freelancers mais estabelecidos, isso pode ser suficiente. Seja explícito sobre o seu novo empreendimento, entre em contacto direto com os seus principais contactos (antigos colegas, chefes ou amigos que possam atestar o seu trabalho) e peça-lhes que o apoiem, promovendo-o na sua rede e colaborando.

Crie os recursos necessários para se vender

Pense se um sítio Web é essencial nesta fase. Se o seu objetivo é encontrar emprego em sites de freelance como o *Upwork*, pode não ser. Pense se um portefólio em linha é suficiente ou se pode utilizar o seu perfil do LinkedIn como CV em linha. Também pode valer a pena criar algumas propostas básicas para os projetos em que pretende trabalhar. Deve personalizá-las uma a uma, mas um modelo pode ajudar a ser coerente e a acelerar o processo de candidatura a empregos.

Crie canais sociais para falar sobre o seu trabalho

Nem toda a gente precisa, mas para muitas pessoas, as redes sociais são uma ferramenta útil. Pode utilizar os seus canais pessoais existentes, mas ter um canal especificamente dedicado ao seu trabalho dá uma imagem mais profissional. Não exagere. Não vale a pena ter seis canais diferentes para

interagir apenas uma vez de duas em duas semanas. Escolha os canais, concentrando-se nos mais utilizados no seu sector e construa uma rede relevante.

8.2.4 Inscrever-se em grupos de freelancers

Como procurar empregos de freelancer

Os sites de freelance são uma forma popular de os novos freelancers começarem a trabalhar em diferentes projetos. Reserve algum tempo para pesquisar os melhores sites para si, criar o seu perfil e escrever propostas específicas para diferentes trabalhos. Consulte a secção relevante desta Caixa de ferramentas!

Leituras adicionais recomendadas:

Acs, Z. J., Gifford, S. (1996). Innovation of entrepreneurial firms. *Small Business Economics*, 8(3), 203–218.

Acs, Z. J., Desai, S., Hessels, J. (2008). Entrepreneurship, economic development and institutions. *Small Business Economics*, 31(3), 219–234.

Adapt, B. (2022, January 10). *Il Progetto della Commissione Europea in materia di contratti collettivi riguardanti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi*. Bollettino Adapt.

Agencia Tributaria. (2004, March 9) *Impuesto sobre Actividades Económicas*. <https://www3.agenciatributaria.gob.es/Sede/declaraciones-informativas-otros-impuestos-tasas/impuesto-sobre-actividades-economicas.html>

Ainley, P. (2022, September 28). *10 Soft skills for every freelancer*. Counce O'Hara. <https://www.caunceohara.co.uk/10-soft-skills-for-every-freelancer/>

Audretsch, D., Thurik, R. (2004). A model of the entrepreneurial economy. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 2, 143–166.

Baldelli, E. (2022, October 9). *Come diventare freelance nel 2022: step e organizzazione*. <https://www.eleonorabaldelli.com/diventare-freelance/>

Barley, S. R., Kunda, G. (2006). Contracting: a new form of professional practice. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 45–66.

BOE.es - *Trabajo Autónomo*. (n.d.-b). Retrieved November 7, 2022. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=267&modo=2&no_t=0&tab=2

Burke, A. (2012). *The role of freelancers in the 21st century British economy*. London: PCG.

Burke, A. E. (2019). *The freelance project and gig economies of the 21st century*. London: PCG.

Burke, A., Cowling, M. (2015). The use and value of freelancers: the perspective of managers. In A. Burke (Ed.), *The handbook of research on freelancing and self-employment* (pp. 1–14). Senate Hall: Dublin.

Burke, A., Zawwar I., Hussels, S. (2020). Do freelance independent contractors promote entrepreneurship? *Small Business Economics*, 55(2), 415-427.

Cloud, F. I. (2017, January 10). *Guida Freelance: come lavorare da freelancer in Italia*. <https://www.fattureincloud.it/guida-freelance/>

Fleming, P. 2017. The Human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of Uberization. *Organization Studies* 38(5): 691–709.

Internal Market, Industry, Entrepreneurship & SMEs. *Recognition of professional qualifications in practice*. (n.d.). Retrieved November 6, 2022, from https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice_en

Investopedia. (2022, November 2). *What Is a Freelancer: Examples, Taxes, Benefits, and Drawbacks*. <https://www.investopedia.com/terms/f/freelancer.asp>

ItaliaOggi, R. (2022, January 21). *Lavoro autonomo, 350mila occupati in meno nel terzo trimestre 2021 - ItaliaOggi.it*. Italia Oggi. <https://www.italiaoggi.it/news/lavoro-autonomo-350mila-occupati-in-meno-nel-terzo-trimestre-2021-202201211629058370>

Kher, R., Streeter, D., Just, D. R. (2012). The “good job” trap: opportunity cost as a deterrent to immediate venture creation. *International Review of Entrepreneurship*, 10(4), 127–152.

Liang, J., Goetz, S. J. (2016). Self-employment and trade shock mitigation. *Small Business Economics*, 46(1), 45–56.

Pulignano, V., Domencka, M, et al. (2021). *Creative labour in the era of Covid-19: the case of freelancers*. Working Paper 2021-02. European Trade Union Institute. (2021)

Spanjaart, J. (2021, October 5). *The true state of freelancers in Europe: less self-employed workers, but critical for the future*. ToTalent. <https://totalent.eu/the-true-state-of-freelancers-in-europe-less-self-employed-workers-but-critical-for-the-future/>

Spasova, S., Wilkens, M. (2020). “The social situation of the self-employed in Europe: labour market issues and social protection”. In Vanhrcke, B., Ghailani, D., Sabato, S. (Eds). *Social policy in the European Union: state of play 2018*. 19th Annual Report, 97-116. ETUI.

Recursos de vídeo

Agenzia Entrate. (2012, October 29). *Le agevolazioni per i disabili* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=8-2JjLLTKNs>

Agevolazioni nel lavoro. (2019, December 2). [Video]. AISM | Associazione Italiana Sclerosi Multipla. https://www.aism.it/agevolazioni_nel_lavoro

Aubrey Janik. (2020, October 4). *What People Don't Tell You About Being Self Employed* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=EMi6lunc008>

Best Remote Work from Home Jobs for Disabled People [Video] [Video] | *Working from home, Work from home jobs, Home jobs*. (2021, June 20). [Video]. Pinterest. <https://www.pinterest.com/pin/where-to-find-the-best-work-at-home-jobs-when-you-are-disabled-video--94294185938680338/>

Bloomberg Quicktake: Originals. (2019, June 18). *The Highs and Lows of Self-Employment* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=12XCzOutWlQ>

Business in Africa. (2020, March 4). *Top 10 Best Self Employment ideas & Opportunities you can start today* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=KlaMo3NcUrl>

Cambiaprospettiva. (2020, November 24). *TIPI DI CLIENTI: gestire i clienti difficili da freelance*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=oGuko79bRTM>

EcommerceTalks con Niccolò Gloazzo. (2021, March 25). *Come cominciare a lavorare online come freelancer su Upwork* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=qrfZBxnV1QA>

EconClips. (2017, September 21). *Where do jobs come from? | Employment vs self-employment* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=kUrQc9big4I>

Federica Mutti. (2020, September 16). *QUANTO farsi PAGARE come FREELANCE? 9 consigli per NON SBAGLIARE*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=N16IEG-4QAc>

Federica Mutti. (2020a, March 13). *Ho Lasciato il Lavoro Fisso: da DIPENDENTE a FREELANCE* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=CZyaj_g2W1I

Federica Mutti. (2020b, October 30). *Lavorare come YOUTUBER e FREELANCE: che cosa faccio e come guadagno?* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=GEF5dVYsLqk>

- Federica Mutti. (2021, April 11). *1 ANNO da FREELANCE! Guadagni, incertezza, difficoltà e organizzazione (Q&A)* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=egnl5KF4cjE>
- Flux Academy. (2019, July 17). *Freelancing While Working Full-Time*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=aWYLV6bR5Cw>
- Heal Your Living *Youheum*. (n.d.). [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/channel/UCES8U3Hy6VUxU0kwKBdxSWQ>
- Heelan Associates. (2020, June 23). *HOW DOES SELF EMPLOYMENT TAX WORK IN THE UK?* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=kbJblv3bVEY>
- Heelan Associates. (2021, June 13). *HOW TO BECOME SELF EMPLOYED IN 2021 (UK)* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=sE6kB1ID4PE>
- Helly. (2020, November 21). *A Day in My Life as A Freelancer*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=-XyLeHUWYPM>
- HubSpot *HubSpot Marketing*. (n.d.). [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/user/HubSpot>
- Hustle Ninjas. (2020, May 7). *Self-Employment 101 - Tips For Being Full-Time Self-Employed in 2020* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=seW5DopU2g4>
- Iara, Heide. (2017c, October 10). *Vita da freelance || come iniziare con una Partita Iva* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=XBa4Rakc01w>
- International Labour Organization. (2022, June 20). *Webinar “Decent jobs for people with disabilities: opportunities in digital economy” 16 June 2022* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=skLLvPfyqCQ>
- Inventologix. (2018, January 1). *What is Freelancing and Self Employment ?* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=qxUzutKeBLU>
- L'Arte della Crescita Personale. (2021, September 7). *Come Diventare Un Freelance Di Successo In Italia Nel 2021* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=HaOYdEgxBn4>
- Lavoro, M. del. (n.d.). *Jobs Act* [Video]. <http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>
- Lawrence Grant. (2015, December 2). *Pros and Cons of Being Self Employed. HANDY TAX ADVICE* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=aklaPlo0iik>
- Life with Tif. (2017, July 21). *BEING SELF EMPLOYED || PROS AND CONS* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=dvkbUX_nPCY

Lost LeBlanc. (2017, October 30). *SHOULD YOU QUIT? Risks and Rewards of Self-Employment* [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=KFZKeCgCNqI>

Marchetti Design. (2018, May 16). *Come Diventare Freelance* [Video].

YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=s0Q5Ma5-JGU>

Maria Chiara Carrozza - *Tecnologia: lotte alle disuguaglianze. Transizione ecologica e digitale.* (n.d.). [Video]. RaiPlay.

<https://www.raiplay.it/video/2021/11/ConverseRai---Maria-Chiara-Carrozza---Tecnologia-lotte-alle-disuguaglianze-Transizione-ecologica-e-digitale-3bae5341-69ef-41d6-93c3-db0c18a12b1a.html>

Martin Benes Creative. (2020, March 12). *Guadagnare su Freelancer [spiegazione completa]* [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=BEgJHTRBdMk>

Matteo Mangili. (2022, May 26). *Come diventare freelance in 8 step* 🚀.

YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=u3Dx_GLIKc8

MerrionStreetNews. (2018, February 5). *Self-Employed Benefits* [Video].

YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Ttdl4HxfXWM>

Mike Vestil. (2021, June 27). *5 Best Self Employed Jobs For Beginners (In 2022)* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=4M4yUaUa_IU

Otto marzo: "Indipendenza economica e welfare, così costruiamo la parità." (n.d.). *asvis.it*. <https://asvis.it/goal5/home/390-11287/8-marzo-indipendenza-economica-e-welfare-cosi-costruiamo-la-parita>

Papa, L. (2022, October 8). *Come Diventare Freelance in solo 4 step e avere successo.* Digital-coach.com. <https://www.digital-coach.com/it/blog/case-histories/come-diventare-freelance/>

Productivity Guy. (2020, January 14). *Freelancing vs Full Time Job | Is Freelancing Better Than Job?* YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=KfgmouVmDCA>

Raffaele Gaito. (2020, April 8). *Lavoro da casa: ecco come farlo (online)*

[Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=Bo_cE9IzHpk

Rai. *La contrattazione aziendale nel 2021.* (2022, May 13). [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=XLFYbDY48fQ&feature=youtu.be>

RCIL Youth Own! (2013, September 11). *Get the Job . . . Keep the Job!* [Video].

YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=GosoTn_D8nY

RSA. (2015b, February 18). *Self Employment Summit* [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=PSdHaeK4GeQ>

- Simple Snippets. (2018, December 24). *5 Tips to start Freelancing (for Beginners) - How to Start Freelancing*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=EjTTelvJAYU>
- Stefano Mongardi. (2018, December 22). *Guadagnare online come freelance: FIVERR PRO*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=fwfGEkkt8jY>
- Studio legale Avv. Davide Tutino. (2017, February 2). *Diritto del lavoro - Video Lezione n. 4: Invalidità, certificazione, parasubordinazione* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Ua7FQwyKnyE>
- Susan Elliott. (2014, March 18). *Lesson 2 - Self Employment Income & Taxes* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Zzvd0-rsufE>
- The Aspie World. (2021, December 9). *Autism And Self Employment (Do YOU Have Difficulty Focusing)* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=BCkhvds5AWI>
- The Jonathan Stark Show. (2018, November 3). *3 Smart Strategies to Transition From Employee to Self-Employed* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=VsfiWkPg-Ws>
- Tiziana Catarci - Digitale: il potere della diversità. (n.d.). [Video]. RaiPlay. <https://www.raiplay.it/video/2022/01/ConverseRai---Tiziana-Catarci---Digitale-il-potere-della-diversita-9b84ef9b-fb93-43f4-8964-15adf3210ccd.html>
- TurboTax. (2020b, December 15). *COVID-Related Tax Credits for The Self-Employed - Presented by TheStreet & TurboTax* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=LPEjT0BuYd0>
- UK Property Tax Specialists. (2020, April 9). *HMRC SEISS - Self Employment Income Support Scheme* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=k5KCUHT23-U>
- VCU RRTC. (2021, May 19). *Social Security Disability Benefits and Self Employment Work Incentives* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=FDuoDDEI_RI
- Vertice Services. (2016, June 17). *What does it mean to be Self Employed? HMRC self employment tax explained* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=TmKPEuso5wA>
- Vittorio Faraco. (2021, April 5). *Diventare Freelance: pro, contro, come farlo* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=RyLfEony1WY>

