



Relatório Comparativo

ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO DE PESQUISA



With financial support from the European Union



RELATÓRIO COMPARATIVO
SOBRE A ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO DE PESQUISA
DO PROJETO WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY

PT



RELATÓRIO COMPARATIVO SOBRE “A ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO DE PESQUISA DO PROJETO WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY”

O surgimento da economia GIG e o desenvolvimento de formas atípicas de emprego estão a mudar o conceito de trabalhador como o conhecemos até agora. Portanto, é necessária a participação de decisores políticos e o envolvimento sindical para garantir a participação efetiva dos trabalhadores nas novas formas de emprego, estabelecidas pela aplicação da economia GIG.

Um conceito, o da economia GIG que se refere a uma situação de trabalhadores esporádicos que pretendem implementar um modelo de trabalho que possa ser comparado ao trabalho *freelance* ou autónomo (ou “falso autónomo”) com contratações de curto prazo para realizar tarefas específicas dentro de um projeto.

Então, o projeto **Worker Participation in GIG Economy** visa ampliar a influência dos trabalhadores nas decisões estratégicas das empresas, aprimorando o conhecimento, a capacidade de cooperação e ação conjunta e aumentando o conhecimento de todas as organizações participantes para influenciar a adaptação das políticas da empresa aos desafios do mercado de trabalho moderno frente essa economia GIG, para o qual foi elaborado um *Questionário de pesquisa*, cujos resultados serão analisados neste relatório.

RELATÓRIO DE ANÁLISE DE DADOS DO QUESTIONÁRIO: “ECONOMIA GIG – A INFLUÊNCIA NA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES”.

Para preparar este *Relatório Comparativo* partimos dos relatórios elaborados por especialistas de cada país participante deste projeto e das pesquisas realizadas on-line em cada país participante: Polónia; Eslováquia; Sérvia; Itália; Grécia; Bélgica; Portugal e Espanha.

O objetivo da Pesquisa foi acompanhar e abordar as tendências atuais, relacionadas à influência do desenvolvimento da Economia GIG na participação dos trabalhadores. Consequentemente, para atingir esse objetivo, o *Questionário de Pesquisa* foi desenvolvido para atender a três condições:

- ✓ Foi feito on-line através de uma plataforma específica com acesso no idioma de cada país
- ✓ Contém perguntas de múltipla escolha
- ✓ É dividido em três seções: trabalhadores independentes, trabalhadores permanentes (com contratação na própria empresa) e empregados

E nele, os seguintes aspectos foram avaliados:

- ✓ O otimismo e pessimismo dos trabalhadores e empregados do setor automotivo em suas condições de emprego, em aspectos como:

As razões de sua relação laboral e como ela afeta sua vida pessoal, atividade profissional e situação econômica

As maneiras pelas quais pode realizar seu trabalho e atividade profissional: horas de dedicação, autonomia, habilidades, capacidade de aprendizagem, etc.

O grau de satisfação em vários aspectos relacionados à sua vida profissional, seu desenvolvimento profissional e sua renda, ou

As relações com o empregador e trabalhadores permanentes.

- ✓ O futuro da economia-GIG através de “trabalhadores independentes” (autônomos ou freelancers):

Contribuições que esse tipo de relação laboral tem para os próprios trabalhadores e as empresas

- ✓ E as necessidades e contribuições de “trabalho independente” no setor automotivo:

Necessidade de regulamentação regulatória e de integração desses trabalhadores no movimento sindical.

Como isso afeta ou afetaria no futuro o trabalho independente dos “trabalhadores permanentes”.

Ou, se o trabalho independente puder supor “concorrência desleal” com o trabalho permanente e se for uma opção de entrada no mercado de trabalho para recém-formados e supor para eles, uma renda adequada.

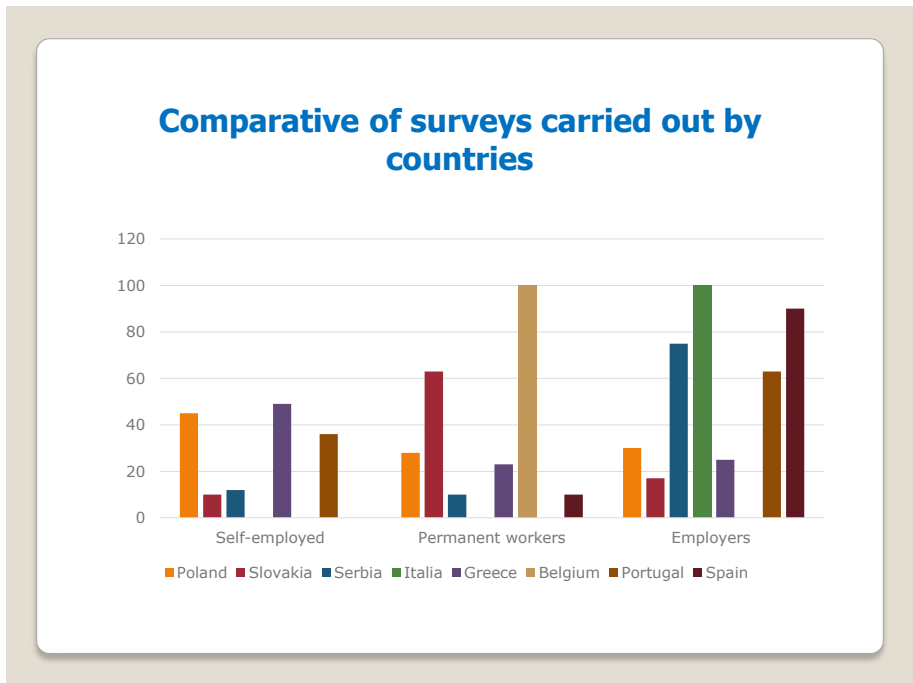
Portanto, estruturamos este Relatório Comparativo nos blocos que compõem a análise produzida pelo design da pesquisa digital, considerando os três tipos de pessoas pesquisadas: empregados, trabalhadores independentes e trabalhadores dependentes.

Dados de pessoal entrevistado

O maior número de pesquisas, o 48%, foi respondido pelos empregados, sendo o número de pesquisas coletadas entre trabalhadores independentes (29%) e trabalhadores permanentes (23%).

Por outro lado, se houver diferenças entre os países, uma vez que apenas Polónia, Eslováquia, Sérvia e Grécia têm respostas dos três grupos. Essa situação obviamente impede a análise comparativa de todos os dados.

Nível de escolaridade dos respondentes

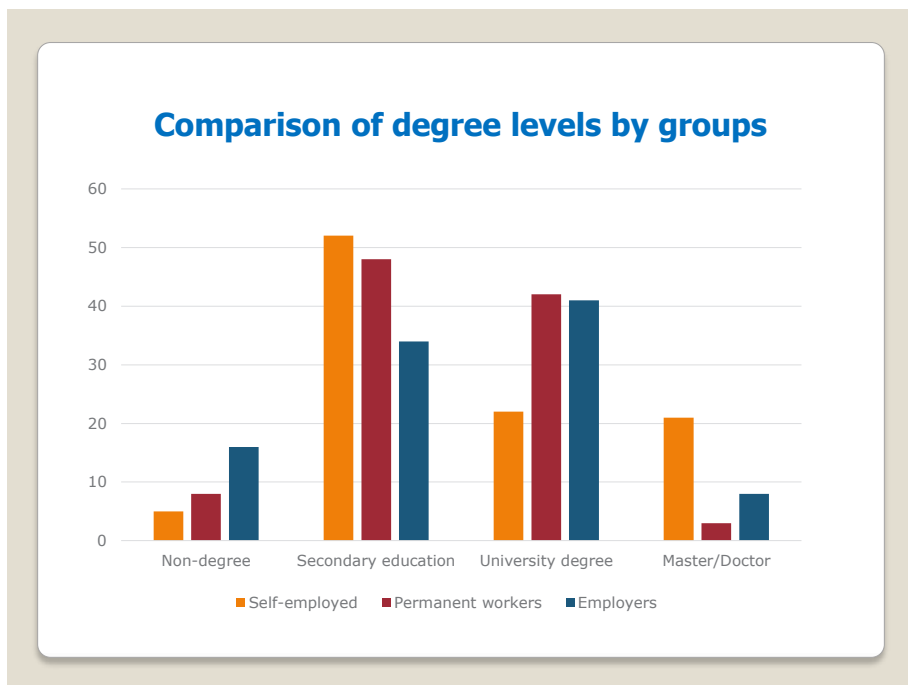


Quanto aos trabalhadores independentes, mais da metade dos trabalhadores entrevistados possui um diploma de ensino médio, comparado a 40% com pelo menos diploma universitário; destacando a porcentagem muito alta de trabalhadores com qualificação pós-universitária das pessoas que responderam à pesquisa na Grécia.

No caso de trabalhadores dependentes, existe um “vínculo técnico” entre trabalhadores com ensino médio e aqueles com ensino superior ou superior, com mais de 45% em cada caso.

Por países, nesse grupo, destacam-se os casos da Espanha, 68%; Eslováquia, 80% e Sérvia, com 100% de pessoas com qualificação secundária. No caso do diploma universitário, os países com o maior número de entrevistados são a Itália (74%) e Portugal / 77%).

Por fim, se nos referimos aos empregadores, metade possui um diploma universitário ou pós-universitário, em comparação com 34% que possuem um ensino médio e 17% que não têm um diploma. Por país, a situação na Polónia é impressionante, com 93% das pessoas com diploma universitário e 67% dos sérvios, também nesta faixa de graus. Por seu lado, a Espanha é a que apresenta o maior percentual de respondentes sem diploma, 50% e os outros 50% o consideram secundário.



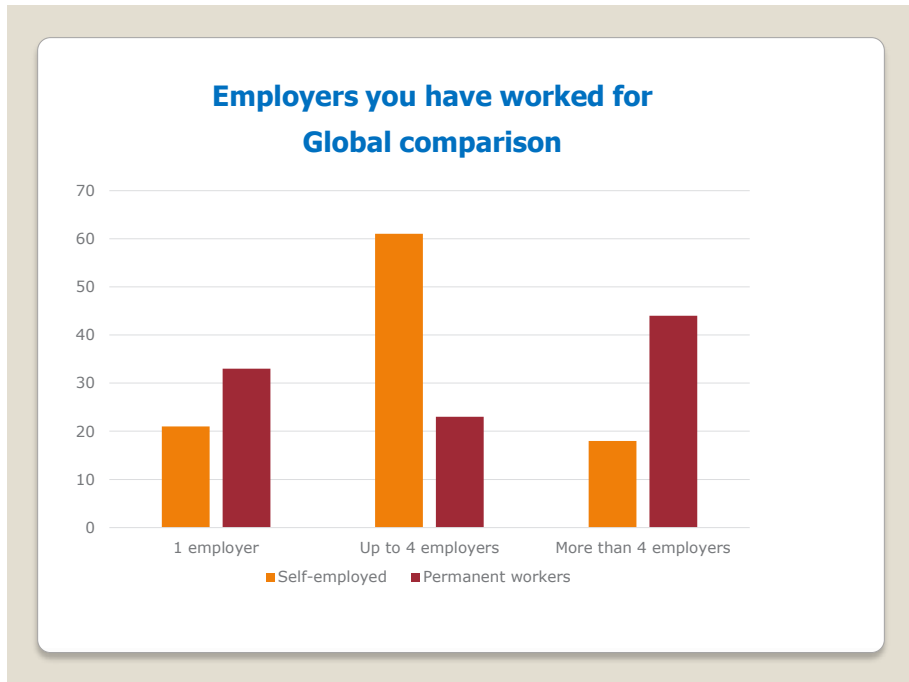
Empregadores para quem trabalhou

Uma rotação excessiva dos trabalhadores independentes não é apreciada, com um foco da maioria deles em um máximo de 4 empregadores sobre as sua vida profissional, onde 67% da Eslováquia e 90% da Sérvia se destacam; exceto na Polónia, onde mais da metade dos trabalhadores independentes entrevistados afirmam ter trabalhado para mais de 4 empregadores.

Curiosamente, há uma maior rotatividade entre os trabalhadores permanentes, atingindo 44% para mais de 4 empregadores (em comparação com 23% que teriam trabalhado para quatro empregadores e 33% que sempre o teriam feito para o mesmo empregador).

Nesse sentido, ao trabalhar para mais de quatro empregadores diferentes, destacam-se o 100% da Sérvia e 63% da Polónia, em ambos os casos em empresas com mais de 250 trabalhadores.

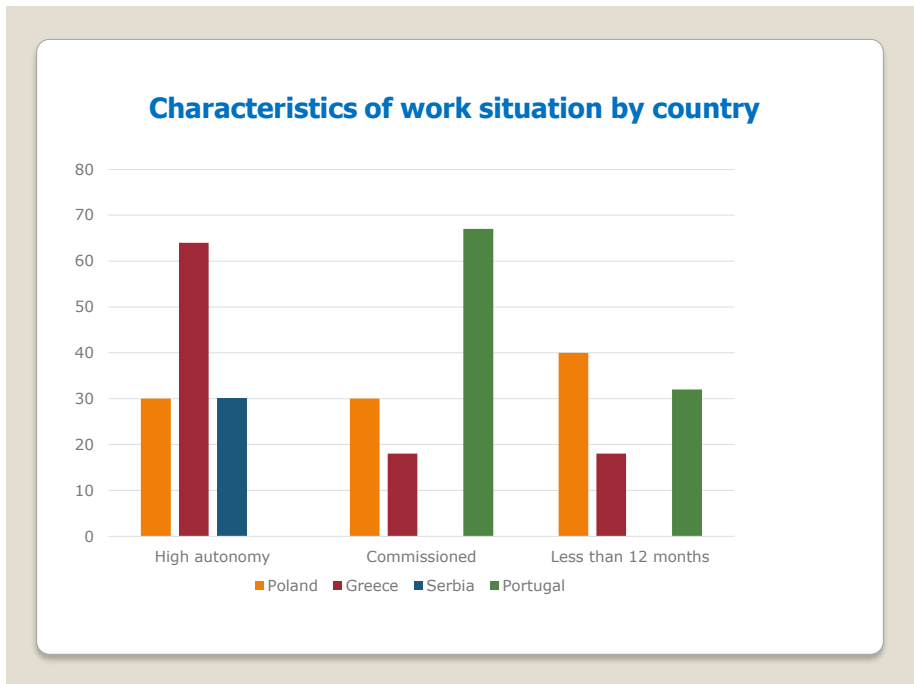
A maior estabilidade no emprego ocorre na Espanha, onde o 71% afirmam ter trabalhado para apenas 1 empregador.



Características da relação laboral de trabalhadores independentes

Nesta seção da pesquisa são analisadas três características dessa relação laboral: o grau de autonomia, a realização de “pagamentos de comissões” e a relação contratual com o empregador com menos de 12 meses.

A característica desse tipo de trabalho com mais respostas é o grau de autonomia, com o 38%; embora as outras duas opções não sejam separadas, em excesso, em porcentagens: 35% para pagamento efetuado por pedido; e 28% para relações laborais menores de 12 meses. Destacando a maior porcentagem alcançada na Grécia para o grau de autonomia, o 66%, e o maior “pagamento sob consulta” em Portugal, o 67% das pessoas entrevistadas.



Razões pelas quais um trabalhador é independente

Nesta questão, existem duas opções possíveis: escolha e necessidade pessoal; ter uma proporção maior de trabalhadores independentes que o são por necessidade (55%) em comparação com aqueles que escolheram essa opção, o 45%; de acordo com as respostas dadas pelos próprios trabalhadores independentes.

Esses motivos são revertidos dependendo dos países; assim, na Eslováquia, Sérvia e Portugal, 70% afirmam ser independentes por necessidade, em comparação com mais de 60% que escolheram essa opção de relação laboral na Polónia e na Grécia.

Quanto às razões pelas quais um trabalhador é independente, do ponto de vista do empregador, o 46% acredita que é uma escolha pessoal (100% na Polónia, 65% na Eslováquia e 50% na Espanha); comparado com 20% que acham que é por necessidade. o 34% (60% na Sérvia e 67% na Grécia) não pensam nisso.

O que significa a renda para o trabalhador independente?

Analisamos aqui, se a remuneração recebida pelo trabalhador independente supõe, para ele, uma renda primária ou é uma complementar a outra que ele poderia ter.

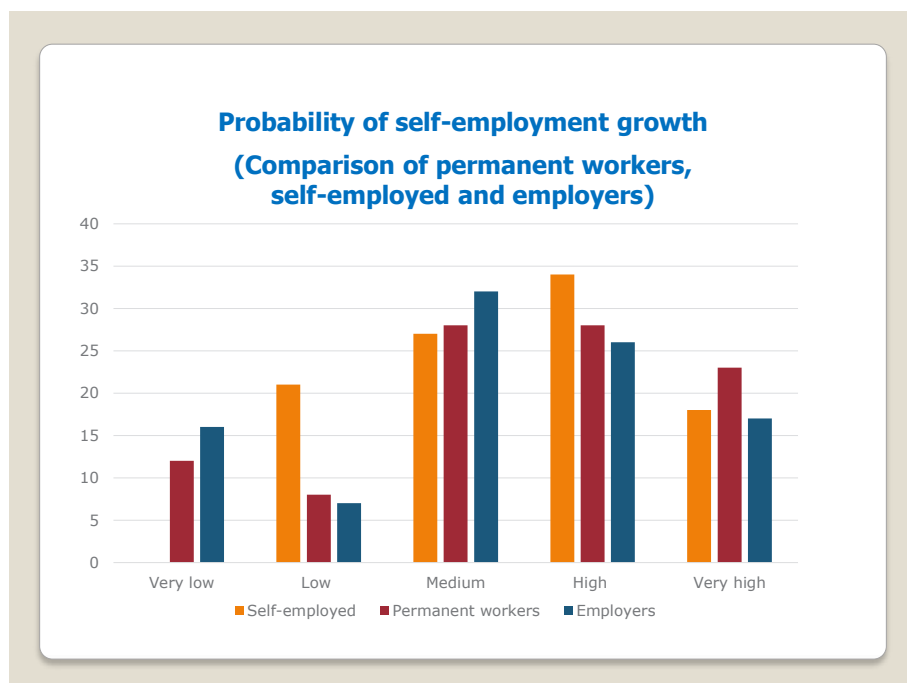
Pode-se observar que para o 75% dos trabalhadores independentes, seu trabalho significa a renda básica de seus salários; estando ligeiramente abaixo da média dos seis países em que existem respostas a esta pergunta, em Portugal e na Eslováquia, com 67% das respostas dos entrevistados.

Avaliações de trabalhadores independentes, respondidas por trabalhadores permanentes e por empregadores

Nas questões a seguir, assistimos às avaliações feitas por trabalhadores dependentes e empregadores sobre algumas questões relacionadas ao trabalho dos trabalhadores independentes.

- ✓ Eu preferiria trabalhar como trabalhador freelancer: Assim, 52% dos trabalhadores dependentes não gostariam de trabalhar como independentes, sendo esses valores mais altos na Sérvia (90%), Portugal (55%) e Espanha e Portugal (60%); enquanto 40% dos eslovacos apostariam fortemente nessa mudança e quase 50% dos gregos e belgas optariam pela mudança “a metade”.

Esta pergunta respondida pelos empregadores implica uma diminuição na opção alta ou muito alta, de 52 para 45%.



- ✓ Tem medo de trabalhar como independente: Essa pergunta gera respostas muito diferentes; embora o 46% respondam que têm bastante ou muito medo; o 32% o temem de maneira moderada e os 22% restantes têm algum ou nenhum medo dessa situação. Por país, 80% dos sérvios que afirmam ter “muito medo” dessa mudança e 67% dos belgas cujo medo é relativo se destacam.
- ✓ Qual é a probabilidade de crescimento do trabalho independente: Nesta questão, a grande maioria das respostas é definida na opção de que essa possibilidade seja Alta ou Muito Alta, até 52%. 27% acreditam que essa possibilidade possui uma certeza média e os 20% restantes acreditam que essa possibilidade é baixa. Por país, a opção de alta ou muito alta é de 52% na Polónia e 67% na Eslováquia; enquanto a opção de que essa possibilidade é baixa é respondida por 60% dos sérvios [que, curiosamente, demonstraram “muito medo” de que essa situação de emprego ocorresse, na pergunta anterior].
- ✓ Possibilidade de crescimento do trabalho independente: As respostas dadas pelos trabalhadores permanentes reproduzem exatamente as respostas dos trabalhadores independentes: que essa possibilidade é alta ou muito alta, 52% (destacando 80% da Bélgica e 70% da Sérvia); 28% acreditam que essa possibilidade é média (com porcentagens mais altas da Bélgica, 66%, e da Grécia, 55%); e o 20% pensa que essa possibilidade é baixa ou muito baixa.
- ✓ Interesse demonstrado pelos empregadores por trabalhadores permanentes versus independentes: 50% dos empregadores admitem que não se importam mais com trabalhadores permanentes do que com independentes, em comparação com o 20% que dizem que se importam mais com trabalhadores permanentes e o 30% que mantêm uma posição asséptica sobre esse assunto.

A Grécia é a mais asséptica nesta questão, com 67% dizendo que esta situação está no meio; enquanto a Eslováquia, 43% considera que se houver mais preocupação com trabalhadores dependentes e a Polónia, com 74% e a Espanha com 75%, pensam que essa preocupação não seria maior para os trabalhadores dependentes.

Grau de satisfação dos trabalhadores dependentes e independentes

Em relação ao grau de satisfação, as mesmas perguntas são feitas aos trabalhadores independentes e permanentes e é solicitada uma opinião sobre os mesmos itens dos empregadores, mas de sua percepção, portanto, as respostas podem não ser objetivas no último caso.

Todas as perguntas levantadas têm várias respostas que devem responder a você, avaliando se o grau de satisfação é: Baixo / Muito baixo / Médio / Muito alto / Alto

Os tópicos sobre os quais o grau de satisfação do trabalhador é avaliado são:

- ✓ Vida profissional, em geral
- ✓ As atividades nas quais ele desenvolve seu trabalho
- ✓ O número de horas que trabalha
- ✓ A independência da sua vida profissional
- ✓ O relacionamento com seu empregador
- ✓ Seu nível de autonomia no trabalho
- ✓ A criatividade que pode expressar em seu trabalho
- ✓ Os benefícios que possui, como: licenças, seguro médico, ajudas ...
- ✓ Possibilidades de aprendizagem
- ✓ O reconhecimento profissional concedido
- ✓ Sua renda e sua segurança

Sobre essas questões, faremos uma avaliação global, destacando os aspectos que se destacam por si ou em relação a um país, em contraste com as respostas obtidas em outros países.

Trabalhadores independentes (com respostas de cinco países) estão **bastante satisfeitos** quanto à:

- ✓ Número de horas trabalhadas (62%)
- ✓ A capacidade de escolher o horário de trabalho (50%)
- ✓ Independência na sua vida profissional (44%)
- ✓ Acesso a benefícios sociais (50%)
- ✓ O rendimento recebido (60%) e a segurança desse rendimento (80%)

E dizem que estão **moderadamente satisfeitos** com:

- ✓ Sua vida profissional em geral (47%)
- ✓ As atividades que realizam em seu trabalho (57%)

Outros aspectos, como aprendizagem e reconhecimento profissional, atingem valores de 50% em ambos os casos e para uma satisfação bastante baixa, além de bastante alta.

E, no que diz respeito a aspectos como relacionamento com o empregador, nível de autonomia e criatividade que possuem **não é possível especificar** um grau de satisfação com os outros.

Enquanto isso, os **trabalhadores permanentes** (com respostas de sete países) estão **bastante satisfeitos** apenas em relação às suas atividades em seu trabalho (38%) e a segurança de sua renda (41%) [embora nesse assunto, 38% respondem que o grau de satisfação deles é bastante baixo].

Dizem que estão **moderadamente satisfeitos** na vida profissional em geral (41%) e na independência da vida profissional (34%).

Quanto à capacidade de escolher o horário de trabalho, 45% admitem que o grau de satisfação é **bastante baixo**, como em termos de renda (47% dos entrevistados).

Nos demais fatores analisados, **não é possível especificar** um grau de satisfação, pois em todos os casos eles se movimentam em torno de 30% para os graus de: bastante baixo, médio e muito alto.

Finalmente, com a percepção dos **empregadores** (com respostas de cinco países), podemos verificar que eles acreditam que os trabalhadores permanentes (os únicos a quem são solicitados) estão **bastante satisfeitos** em relação a:

- ✓ Vida profissional em geral (46,5%)
- ✓ Atividades que realizam em seu trabalho (39%)
- ✓ Número de horas trabalhadas (35%)
- ✓ Capacidade de escolher o horário de trabalho (49%)
- ✓ Nível de autonomia (61%)
- ✓ Grau de criatividade no seu trabalho (40%)
- ✓ Acesso a benefícios sociais (57%)
- ✓ Aprendizagem (63%)
- ✓ Reconhecimento profissional (47%)
- ✓ Rendimento recebido (60%) e a segurança desse rendimento (60%)

Por fim, percebem que esses trabalhadores estão **muito satisfeitos** com a independência na vida profissional (38%) e com suas relações, o empregador (38%).

- ✓ Se analisarmos comparativamente as respostas dadas pelos diferentes grupos, podemos ver como:
- ✓ Trabalhadores independentes sentem um maior grau de satisfação em sua atividade profissional e em suas condições de trabalho do que trabalhadores permanentes.

- ✓ Destacam avaliações bastante satisfatórias em aspectos como o número de horas trabalhadas e a capacidade de escolher as horas em que trabalham (com diferenças de até 30 pontos); independência na vida profissional (com diferenças de 10 pontos em relação aos trabalhadores permanentes); os benefícios sociais que recebem (20 pontos de diferença) e sua renda e segurança (com diferenças entre trabalhadores permanentes entre 30 e 40 pontos percentuais).
- ✓ Os trabalhadores permanentes mostram apenas um grau médio ou bastante alto de satisfação em sua vida profissional em geral; o desenvolvimento de suas atividades profissionais; opções de aprendizagem e segurança de renda; mas, em todos os casos, com valores entre 35% e 40% em comparação com outras opções.
- ✓ A visão que os empregadores têm sobre a satisfação de seus trabalhadores permanentes não corresponde, de maneira alguma, ao que eles expressaram.

A maioria dos aspectos analisados é percebida pelos empregadores com valores localizados, com a qualificação de um grau bastante alto de satisfação, com percentuais entre 55% e 60% (exceto nas relações com o empregador, na independência da empresa). vida profissional e número de horas trabalhadas - cerca de 33% -). Os empresários polacos são os mais otimistas quanto a esses graus subjetivos de satisfação de seus trabalhadores.

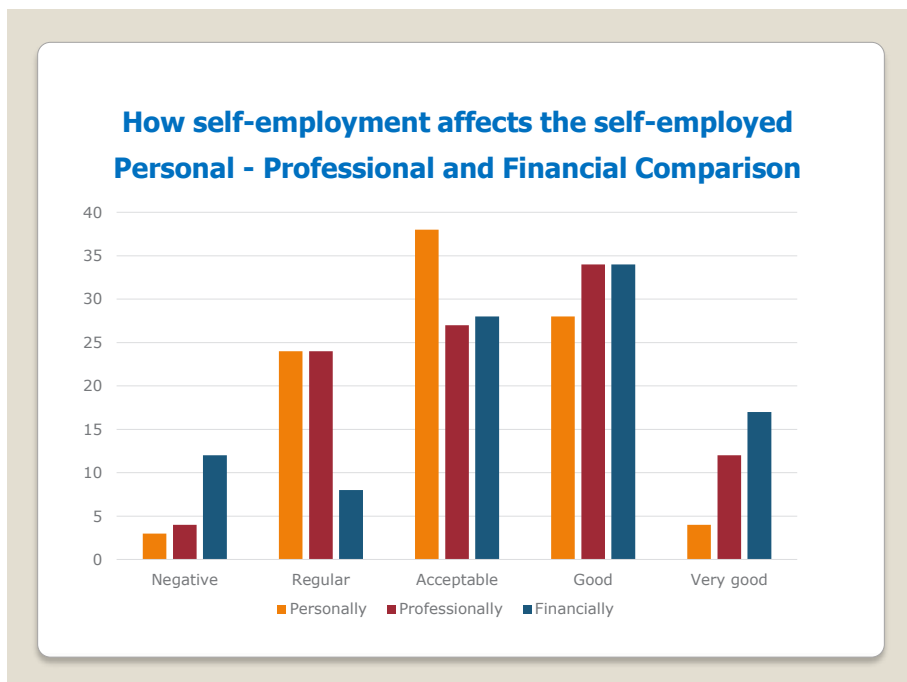
Como o trabalho independente afeta os trabalhadores independentes

Esta questão avalia como o trabalho independente afeta do ponto de vista pessoal, profissional e financeiro.

As respostas dadas se afastam das posições extremas (negativamente ou muito bem), mantendo assim uma linha neutra na qual se destaca o 39% das respostas com classificação aceitável. a avaliação à qual, se somarmos a qualificação do bem, pressupõe que trabalhadores independentes qualifiquem, em quase 60%, a opção "bem aceitável" em relação ao seu trabalho do ponto de vista pessoal. Sendo os trabalhadores que melhor valorizam essa opção, os eslovacos, com 100%, e os sérvios, com 90%.

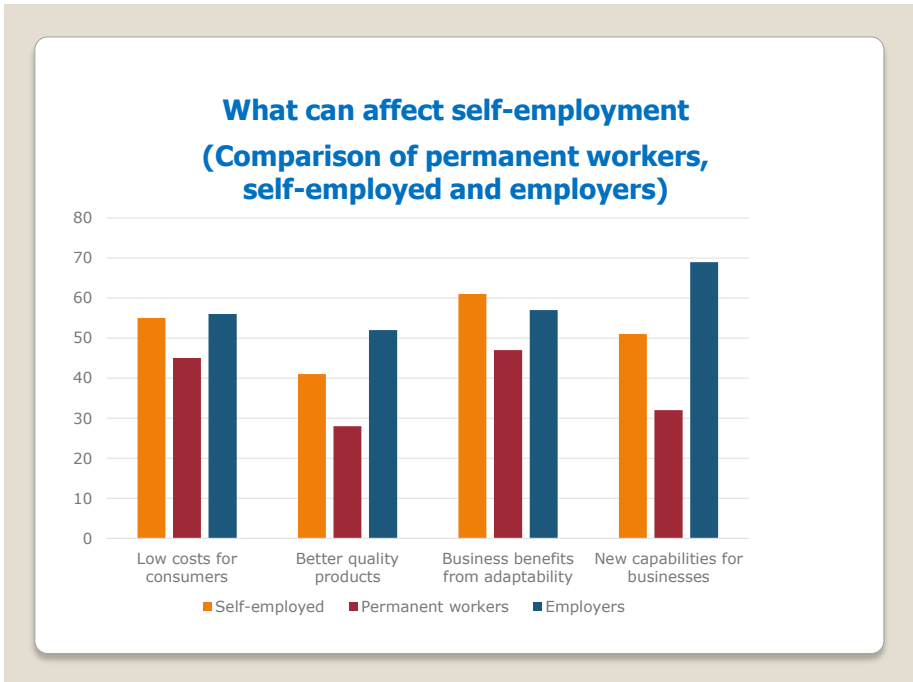
A mesma avaliação é encontrada se nos referirmos ao aspecto profissional, embora, por países, os que melhor valorizem essa opção sejam a Polónia, 57%; Eslováquia, 66% e Grécia, com 50%.

Finalmente, na avaliação financeira desse tipo de trabalho, a opção “regular”, que cai de 20% para 8%, perde peso, e a opção “negativamente” aumenta em quase 10 pontos. a opção mais pessoal e profissional, “aceitável-bom”, é aumentada para 63% e a opção de muito bom é acionada para 17%: o que poderia ser indicativo de uma avaliação da renda recebida que seria satisfatória. Por países, os que mais valorizam essa opção são Polónia, 62%, Eslováquia, 66% e Sérvia, 60%.



Avaliações sobre o que o trabalho independente pode contribuir

Nesta seção, avaliaremos o que o trabalho independente pode criar em vários aspectos, do ponto de vista de cada um dos três grupos entrevistados: trabalhadores independentes e permanentes e empregadores.

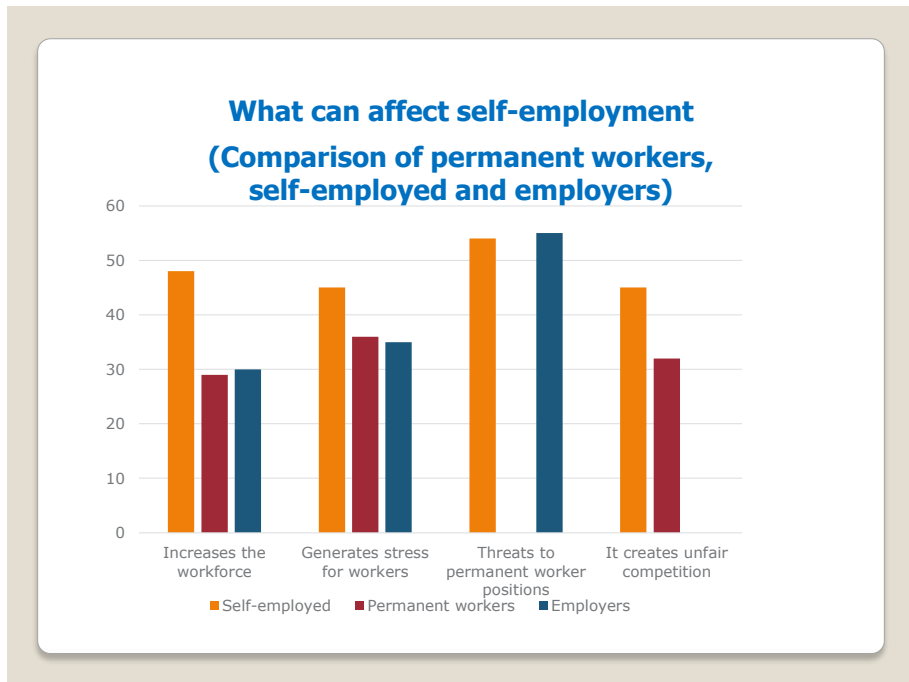


As questões propostas são levantadas com cinco respostas alternativas que avaliam o grau de concordância com cada uma delas. Não concordo nada; concordo um pouco; a metade, concordo bastante e concordo muito.

- ✓ Envolvem baixos custos de transação para os consumidores
- ✓ Criam produtos de melhor qualidade
- ✓ Trazem benefícios para as empresas devido à sua adaptabilidade
- ✓ Significa que as empresas podem adquirir novos recursos
- ✓ Pode aumentar a força de trabalho
- ✓ Pode ameaçar postos de trabalhadores permanentes
- ✓ Pode criar concorrência desleal

Além disso, é incluída uma pergunta, apenas para Trabalhadores Independentes, a questão que se coloca para saber se o trabalho independente gera ansiedade sobre as condições de trabalho que eles têm e sobre os próprios trabalhadores.

Na comparação que vamos fazer estabelecemos os valores de estarmos de acordo que é o que aparece com maior impacto nas pesquisas realizadas.

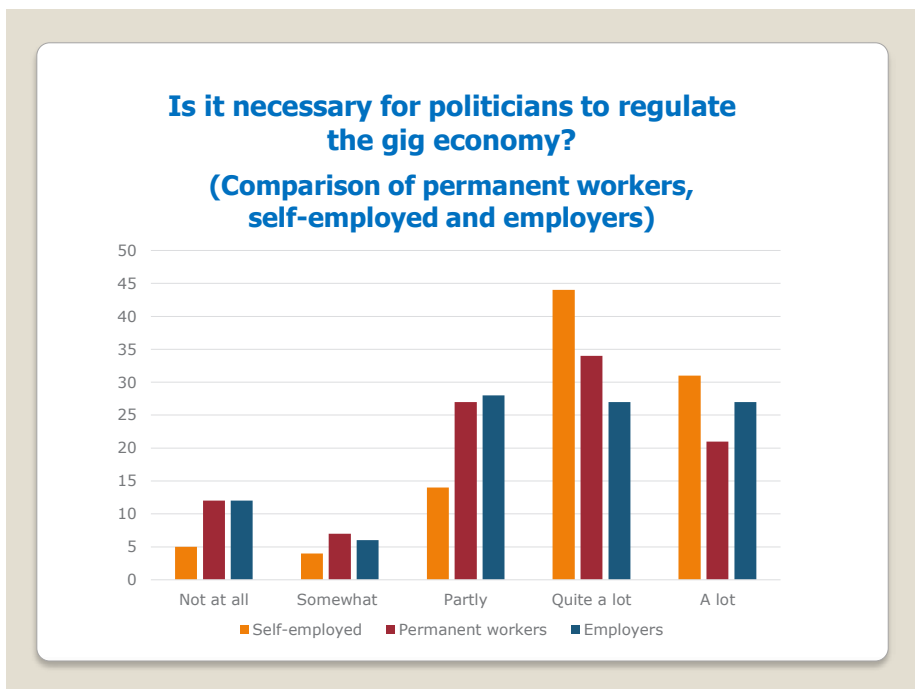


- ✓ Em todas as opiniões, as classificações mais altas em cada uma das questões propostas na pesquisa são dadas pelos empregadores e, em uma situação semelhante, pelos trabalhadores independentes.
- ✓ Discrepâncias entre empregadores e trabalhadores independentes são estabelecidas ao discutir a consideração do aumento da força de trabalho (48% para o T. independente e 30% para os empregadores); e se a ansiedade é gerada sobre trabalhadores e condições de emprego (45% para T. independente e 35% para empregadores).
- ✓ As opiniões dos trabalhadores permanentes estão em percentuais entre 30 e 35% (exceto opiniões sobre a geração de custos mais baixos para os consumidores e em termos de benefícios comerciais para a adaptabilidade).

Regulação e participação de trabalhadores independentes

Nesta seção, analisamos dois problemas. Por um lado, a opinião (expressa com o grau de concordância dos entrevistados) sobre se os decisores políticos devem regular a economia GIG e apoiar trabalhadores independentes. E, por outro lado, se os trabalhadores independentes devem ter participação na atividade dos sindicatos.

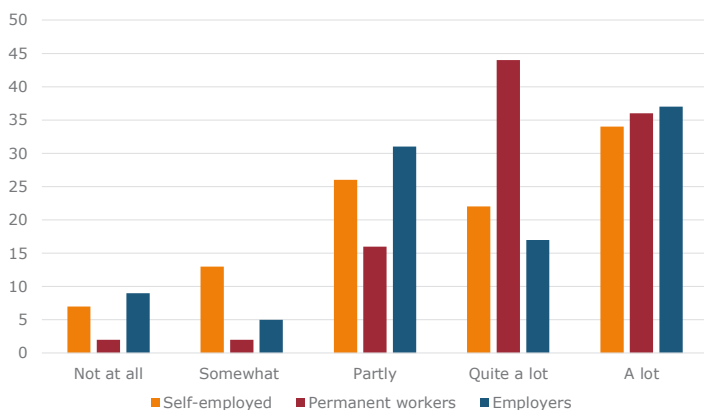
- ✓ Necessidade de regular politicamente a economia GIG.-
- ✓ Uma grande maioria dos trabalhadores independentes entrevistados (44% pensam bastante e 31% pensam muito) acredita que é necessário que os políticos regulem a economia GIG; destacando os 100% que pensam isso em Portugal, 84% na Grécia, 74% na Polónia e 67% na Eslováquia.



Sobre o mesmo assunto, 55% dos trabalhadores permanentes (20% menos) pensam o mesmo que os independentes; mantendo as porcentagens mais altas na Grécia (73%) e Polónia e Sérvia com 60%.

Os empregadores acreditam em porcentagens semelhantes: 54% acreditam que esse regulamento é necessário, embora deva-se considerar que essa opção é bastante aumentada em 100% das respostas a esse respeito fornecidas por empresários espanhóis [sem as respostas em espanhol, o percentual seria reduzido em 20 pontos, prevalecendo a opção indiferente sobre este regulamento].

Should self-employed workers participate in trade unions? (Comparison of permanent workers, self-employed and employerses)



- ✓ Sobre a necessidade de trabalhadores independentes participarem de sindicatos.

O 56% dos trabalhadores independentes acreditam que devem participar das atividades dos sindicatos, embora esse percentual seja reduzido para 17% se não contarmos as respostas dos gregos e dos portugueses (84 e 100%). a porcentagem de trabalhadores independentes em outros países nessa questão é indiferente a ela (40% deles pensam a esse respeito).

Por outro lado, a pesquisa nos mostra uma maior conscientização, sobre esta questão, dos trabalhadores permanentes: 80% acreditam que a participação de trabalhadores independentes é bastante ou muito necessária e apenas 4% acham que não é necessário. Por país, a Sérvia, com 50% da „metade” de respostas, é a única que se afasta dessa opção majoritária.

Finalmente, as respostas dadas pelos empregadores são, em termos percentuais, mais semelhantes às dos trabalhadores independentes (54% a favor dessa participação versus 56% delas).

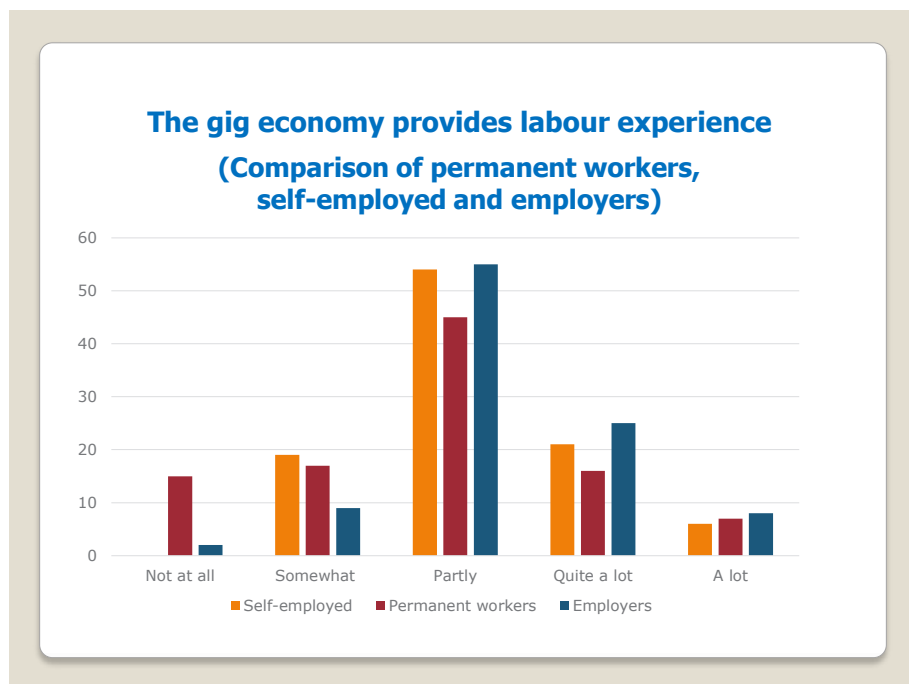
Mais uma vez, os 100% contribuídos pelos espanhóis nessa questão aumentam „irremediavelmente” sua porcentagem, pois seriam 22%, sem a Espanha; prevalecendo, então a opção indiferente com 30%.

A economia GIG como instrumento para incorporar novos recém-formados no mercado de trabalho

Nesta última seção do *Questionário de Pesquisa*, analisamos três perguntas, nas quais se pergunta sobre o grau de concordância com três declarações destinadas a avaliar se a Economia GIG é válida para fornecer experiência aos trabalhadores rapidamente; e, por outro lado, dois aspectos da economia GIG são avaliados com os recém-formados: se eles podem proporcionar uma renda no mercado de trabalho e se a renda que receberiam seria suficiente para estabelecer condições de vida adequadas. As respostas são avaliadas considerando o grau de concordância demonstrado pelos participantes com a afirmação de cada um deles.

✓ A economia GIG é uma maneira rápida de obter experiência de trabalho.

As respostas dadas pelos trabalhadores independentes não permitem uma avaliação definitiva, pois 54% é pronunciado pela opção de „concordar a metade”, ocupando as opções „concordar um pouco” e „bastante” as mesmas porcentagens, 20% cada uma delas. a Polónia, com 40%, e a Eslováquia e a Sérvia, com 33%, são as que mais apostam porque a economia GIG é uma maneira rápida de ganhar experiência de trabalho.



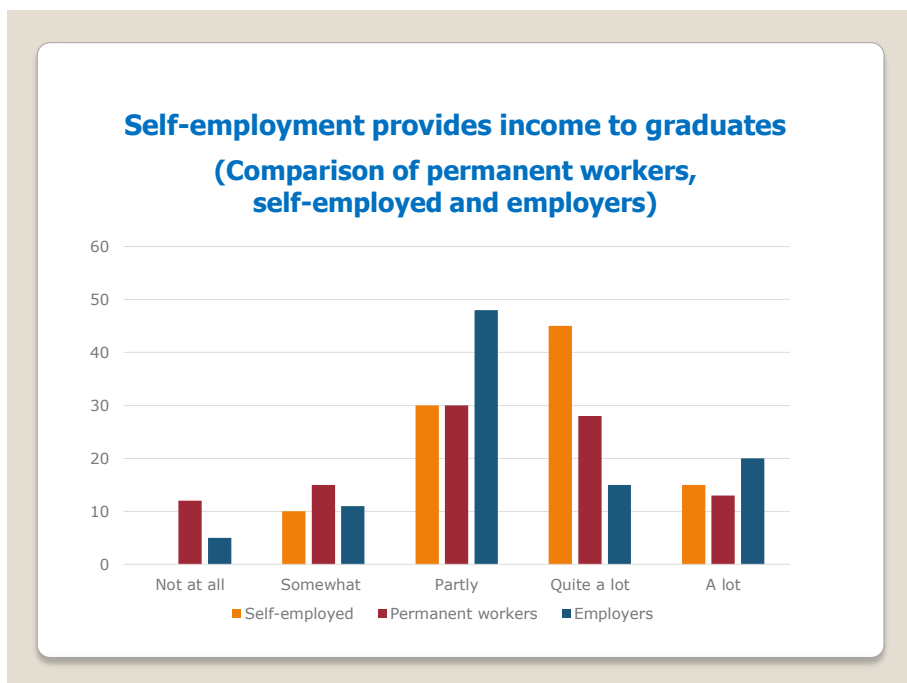
Novamente, a opção mais valorizada pelos trabalhadores permanentes é a de “meio caminho”, com 46%; embora 30% deles pensem que a economia GIG não oferece uma experiência de trabalho, em comparação com 23% que acreditam „suficiente ou muito” que fornece essa experiência. Os belgas que estão mais comprometidos com a opção que fornece essa experiência de trabalho, com 66% de respostas a esse respeito. Portugal, com 61%, e Sérvia e Espanha, com 45%, são os que pensam que não fornecem essa experiência.

Os empregadores também mantêm, nessa questão, uma posição que não específica a preferência na questão levantada; já que 55% concordam “a metade”. No entanto, nesse grupo, a opção “praticamente” é imposta, com 32%, comparado a 11% que recebem o “nada-algo”. Espanha (100) e Sérvia (80% são os países mais neutros neste assunto e Polónia, com 86%, que acredita “o suficiente ou muito” que fornece essa experiência de trabalho.

- ✓ Trabalho independente fornece renda adequada para os recém-formados que ingressam no mercado de trabalho.-

A opção majoritária de trabalhadores independentes, o 60%, acredita se fornece renda adequada para os recém-formados que ingressam no mercado de trabalho, em comparação com 11% que acreditam que não.

Sérvios e gregos, com 80%, são os mais favoráveis a esse parecer, seguidos pela Polónia, com 61% e Espanha, com 56% (país que, além disso, é o mais crítico com esse problema, com outros 44% quem pensa que apenas “concordar um pouco”).



Para os trabalhadores permanentes, a opção majoritária seria “metade o suficiente”, com 57%, triplicando a opção de não ser “nada ou algo”, conforme mostrado por trabalhadores independentes, com 30% do respostas

Por países, aqueles que pensam que essa opção é dada muito ou muito são Sérvia, 70%, Itália, 66% e Grécia e Polónia, com 54%. Espanha e Eslováquia, com mais de 50%, são as mais críticas com esta opção.

Os empregadores são os menos concretos em suas opiniões, já que quase 50% respondem ao acordo “pela metade”. As outras opções são distribuídas em 35% “concordo totalmente ou totalmente” e 16% “nada ou algo” de acordo. a Polónia, com 86% de respostas, é a mais convencida de que esse trabalho fornece renda adequada, e a Eslováquia, com 48%, é a mais contrária a essa situação.

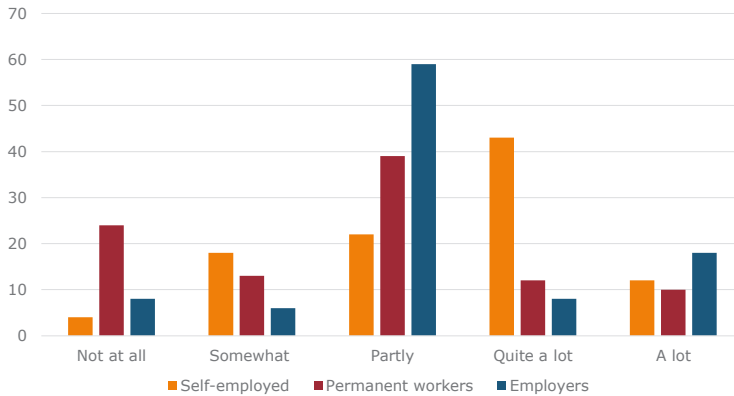
- ✓ O trabalho independente é a opção mais adequada para a entrada no mercado de trabalho de recém-formados.

Quanto aos trabalhadores independentes, a opção majoritária está de acordo com a pergunta levantada: 55% das respostas emitidas, em comparação com 22% que mostrariam alguma discordância e 22% que acham que concordam “a metade”

Por países, Portugal (67%), Grecia y serbia, con el 50%, son los que más aceptan esta opción. Los que menos la comparten son, Portugal, que copa los dos extremos, y Eslovaquia, con el 33%.

Quanto aos trabalhadores permanentes, 40% concordam “na metade”; 22% são “totalmente ou totalmente de acordo” e 38% são “nada ou algo” concordam. Estabelecendo, novamente, uma clara diferença com a posição mostrada por trabalhadores independentes. Os sérvios são os que apostam nessa opção como os mais adequados em 60% dos casos e Portugal, Eslováquia e Itália, os menos compartilhados, com 40% de respostas a esse respeito.

The self-employed access the labour market for graduates (Comparison of permanent workers, self-employed and employers)



Finalmente, 59% dos empregadores concordam “a metade”; enquanto 25% são “quase ou muito” e, somente 14% não aceitam essa opção como válida. Mais uma vez, os empregadores polacos, com 79% de respostas, acreditam que o trabalho independente é a opção mais apropriada para a entrada de recém-formados no mercado de trabalho; enquanto os mais céticos sobre esse assunto são Espanha e Eslováquia, com 25% de respostas negativas.

CONCLUSÕES DA ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

A seguir, e a título de conclusões deste Relatório Comparativo, apontaremos os dados mais relevantes que podem ser percebidos na análise dos Questionários de Pesquisa do projeto.

- ✓ O **nível de escolaridade** dos entrevistados mal oferece diferenças entre os três grupos participantes da pesquisa, constatando que 90% dos trabalhadores independentes e permanentes possuem nível superior ou superior, com pequenas diferenças entre eles; sendo ligeiramente menor, correspondendo aos empregadores, entre ambos (84%) seis pontos a menos do que no caso dos trabalhadores.
- ✓ Curiosamente, há uma maior **rotação no emprego** (número de empregadores para quem trabalhou) entre os trabalhadores permanentes, atingindo 44% para mais de 4 empregadores (em comparação com 23% que teriam trabalhado para quatro empregadores e 33% que eles sempre teriam feito isso para o mesmo empregador), que no caso de trabalhadores independentes, onde 61% é colocado em um máximo de quatro empregadores.
- ✓ Em relação às **características do trabalho independente**, a opção mais valorizada é a autonomia para realizar o trabalho (38% dos entrevistados), seguida pelo “pagamento a pedido”, 35% e a relação contratual inferior a doze meses, o 27%.
- ✓ A maioria dos trabalhadores independentes acredita que a **razão de optar por esse tipo de trabalho** é a necessidade (55%), em comparação com 45% que dizem que é uma escolha pessoal. Por outro lado, os empregadores (que não pensam em 34% dos casos) acham que a escolha pessoal predomina sobre a necessidade (46% versus 20%).
- ✓ As **condições de emprego** do trabalhador independente traz várias conclusões:

Para 75%, esse tipo de trabalho assume sua renda básica remuneratória, afetando positivamente 80% dos entrevistados.

No nível pessoal, esse tipo de trabalho é benéfico ou aceitável para 72% dos trabalhadores independentes entrevistados; e

Profissionalmente, afeta positivamente 73%.

- ✓ A equação **trabalho permanente, trabalho independente** é resolvida em favor do primeiro: mais de 50% dos trabalhadores permanentes não gostariam de ser independentes; 46% têm medo de mudar sua situação contratual; e 53%, independentes e permanentes, acreditam que a probabilidade de crescimento do trabalho independente é alta ou muito alta. o 45% dos empregadores afirmam acreditar nessa mesma probabilidade de crescimento independente do emprego.
- ✓ Quanto ao **grau de satisfação**, observamos que os trabalhadores independentes sentem maior grau de satisfação, em sua atividade profissional e em suas condições de trabalho, do que os trabalhadores permanentes; principalmente em aspectos como: o número de horas trabalhadas e a capacidade de escolher as horas em que trabalham (com diferenças de até 30 pontos); independência na vida profissional (com diferenças de 10 pontos em relação aos trabalhadores permanentes); os benefícios sociais que recebem (20 pontos de diferença) e sua renda e segurança (com diferenças entre trabalhadores permanentes entre 30 e 40 pontos percentuais).

Os trabalhadores permanentes apenas demonstram um maior grau de satisfação quando se referem à sua vida profissional em geral; ao desenvolvimento de suas atividades profissionais; opções de aprendizagem e segurança de renda; mas, em todos os casos, com valores entre 35% e 40% em comparação com outras opções.

Por outro lado, a visão que os empregadores têm sobre a satisfação de seus trabalhadores permanentes não corresponde, de maneira alguma, à expressa por aqueles (com porcentagens nas avaliações entre 55 e 60% em comparação com o já expresso em 35 / Avaliação de 40% dos trabalhadores).

- ✓ Quando perguntados aos diferentes grupos sobre **o que o trabalho independente** pode contribuir (baixos custos, produtos de melhor qualidade, benefícios comerciais, aumentar a força de trabalho ou criar concorrência desleal), os mais altos escalões em cada uma das questões propostas na pesquisa, são dadas por empregadores e, em situação semelhante, por trabalhadores independentes.

Discrepâncias entre empregadores e trabalhadores independentes surgem quando se discute a consideração do aumento da força de trabalho (48% para trabalhador independente e 30% para os empregadores); e se a ansiedade é gerada sobre trabalhadores e condições de emprego (45% para trabalhador independente e 35% para empregadores).

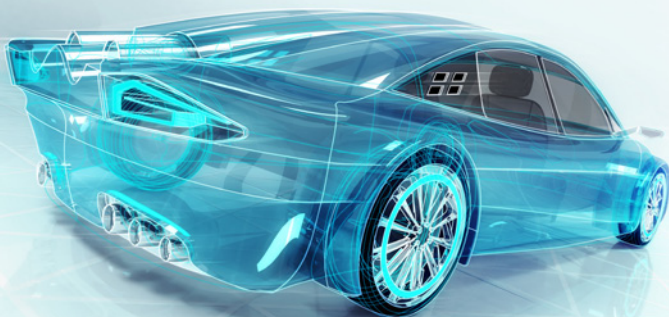
Por outro lado, as opiniões dos trabalhadores permanentes estão em percentuais aceitáveis, entre 30 e 35% em todos os itens propostos (exceto as opiniões sobre a geração de custos mais baixos para os consumidores e em termos de benefícios comerciais para a adaptabilidade).

- ✓ Quanto à **necessidade de regular a economia GIG**, 75% dos freelancers pensam favoravelmente, em comparação com 55% dos empregadores e trabalhadores dependentes.

Por outro lado, essa tendência é revertida analisando as respostas sobre se **trabalhadores independentes devem participar da atividade dos sindicatos**: enquanto 79% dos permanentes dizem sim; Esse percentual cai para 55% nas respostas dadas por empregadores e independentes (aqueles afetados pela pergunta).

A última pergunta apresentada no *Questionário de pesquisa* referia-se **ao que a economia GIG significa para os recém-formados**. Assim, obtemos que para 23% dos trabalhadores permanentes, 27% dos trabalhadores independentes e 33% dos empregadores, esse sistema de trabalho é considerado válido para fornecer **experiência de trabalho**.

Que para 60% dos trabalhadores independentes é um sistema para **obter renda adequada** ao final da graduação (número que cai para 40% do ponto de vista dos trabalhadores permanentes e até 35% dos empregadores). e que para 56% desses mesmos trabalhadores independentes, a economia GIG é um bom sistema de acesso ao mercado de trabalho (comparado a 25% dos empregadores e trabalhadores dependentes).



Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

This copy is free

978-83-63873-92-9



With financial support from the European Union