

Novas formas de emprego

Resumo executivo

Introdução

Os recentes desenvolvimentos sociais e económicos, como a necessidade de uma maior flexibilidade por parte dos empregadores e dos trabalhadores, resultaram na emergência de novas formas de emprego em toda a Europa, que, para além de terem transformado a relação tradicional de um para um que existia entre empregadores e trabalhadores, se caracterizam por padrões e locais de trabalho pouco convencionais ou pela irregularidade desse trabalho.

No entanto, pouco se sabe acerca destas «novas formas de emprego», das suas características distintivas e do impacto que têm nas condições de trabalho e no mercado de trabalho. Para colmatar esta lacuna de conhecimentos, a Eurofound levou a cabo, em toda a Europa, um exercício destinado a identificar as tendências emergentes e que permitiu definir nove grandes categorias de novas formas de emprego. Com base nessa classificação, foram analisados a literatura e os dados disponíveis, e foram realizados e analisados 66 estudos de caso para ilustrar a forma como estas novas formas de emprego funcionam nos Estados-Membros e o seu impacto nas condições de trabalho e no mercado de trabalho.

Contexto político

As novas formas de emprego estão a ser debatidas, a nível político, em toda a Europa. O debate centra-se nas formas de tornar o mercado de trabalho mais flexível e mais inclusivo, de legalizar o trabalho não declarado, de assegurar uma boa proteção social e boas condições de trabalho e de evitar a substituição do emprego normal por formas de emprego menos favoráveis para os trabalhadores.

Abordam, portanto, essencialmente, os mercados de trabalho e as políticas sociais. Todavia, este debate mantém-se, principalmente, ao nível dos parceiros sociais, não assumindo os governos, de um modo geral, um papel ativo. Os representantes dos empregadores defendem a necessidade de flexibilidade por parte dos parceiros sociais e dos governos, enquanto os representantes dos trabalhadores manifestam preocupação em relação à proteção social, aos direitos laborais e às condições de trabalho. A flexigurança, que já ocupou lugar de destaque no debate entre os Estados-Membros da UE, parece ter perdido protagonismo na maior parte dos países.

Principais conclusões

O projeto supramencionado identificou como novas ou com importância crescente desde cerca de 2000 as seguintes formas de emprego:

- partilha de trabalhador — contratação conjunta de um trabalhador por um grupo de empregadores para satisfazer as necessidades de recursos humanos de várias empresas, assegurando-lhe um emprego a tempo inteiro;
- partilha de emprego — contratação de dois ou mais trabalhadores para conjuntamente exercerem uma função específica, combinando dois ou mais empregos a tempo parcial para ocupar um posto de trabalho a tempo inteiro;
- gestão interina — contratação temporária de peritos altamente qualificados para um projeto específico ou para solucionar um problema concreto, integrando capacidades de gestão externas na organização do trabalho;
- trabalho ocasional — o empregador não é obrigado a assegurar trabalho regular ao empregado, tendo flexibilidade para lhe dar trabalho em função das suas necessidades;
- trabalho móvel com recurso a TIC — os trabalhadores podem desenvolver o seu trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora através das modernas tecnologias;
- trabalho por cheque-serviço — relação de trabalho baseada no pagamento dos serviços prestados com um cheque adquirido junto de uma organização autorizada e que inclui a remuneração e as contribuições para a segurança social;
- trabalho por carteira — prestação de pequenos trabalhos a um grande número de clientes por parte de um trabalhador independente;
- externalização de trabalho em linha (*crowd employment*) — plataforma em linha que estabelece correspondência entre as necessidades de trabalhadores e de empregadores, frequentemente para a repartição

de tarefas mais vultuosas por uma «nuvem virtual» de trabalhadores;

- trabalho em colaboração — cooperação entre freelancers, trabalhadores independentes ou microempresas com vista a superar as limitações resultantes da dimensão ou do isolamento profissional.

Este grande leque de novas formas de emprego tem um leque igualmente vasto de implicações para as condições de trabalho e para o mercado de trabalho.

- Aparentemente, a partilha de trabalhadores, a partilha de empregos e a gestão interina oferecem boas condições de trabalho, combinando uma maior flexibilidade para os trabalhadores com um bom nível de segurança de emprego.
- O trabalho móvel com recurso a TIC proporciona alguma flexibilidade, autonomia e apropriação, mas apresenta o risco de intensificação do trabalho, níveis de stresse e tempo de trabalho acrescidos, bem como de esbatimento das fronteiras entre a vida profissional e a vida privada. Pode igualmente externalizar as responsabilidades tradicionais dos empregadores, nomeadamente em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores.
- No caso dos freelancers e trabalhadores independentes, o trabalho por carteira, a externalização em linha e o trabalho em colaboração podem enriquecer o conteúdo do trabalho através da sua diversificação.
- O trabalho por cheque-serviço (voucher-based work) acarreta alguma insegurança de emprego, isolamento social e profissional e um acesso limitado a medidas de RH e à progressão na carreira, embora proporcione aos trabalhadores a oportunidade de trabalhar legalmente, com uma melhor protecção social e, eventualmente, uma melhor remuneração.
- O trabalho ocasional caracteriza-se por uma baixa remuneração, insegurança de emprego, protecção social limitada e pouco ou nenhum acesso aos benefícios de RH. O elevado nível de flexibilidade pode ser vantajoso para alguns trabalhadores, embora a maioria o considere excessivo e preferisse uma maior continuidade de emprego.

As formas que se afiguram mais benéficas para o mercado de trabalho são a partilha de trabalhadores, a partilha de empregos e a gestão interina, enquanto o trabalho ocasional constitui a forma que apresenta mais desvantagens. Todas as novas formas de emprego têm potencial para contribuir para a integração de grupos específicos de trabalhadores no mercado de trabalho, embora o seu potencial de criação de postos de trabalho seja bastante limitado.

A maioria destas formas de emprego contribui para a inovação do mercado de trabalho, tornando-o, simultaneamente, mais atrativo para os empregadores e para um número mais vasto de potenciais trabalhadores. Acarretam, contudo, um risco de segmentação do mercado de trabalho — sobretudo o trabalho ocasional e o trabalho por cheque-serviço — se tiverem como resultado uma aceitação generalizada de trabalhos fragmentados, intrinsecamente ligados a baixos rendimentos e a uma protecção social limitada.

Indicadores para políticas

- A heterogeneidade das novas formas de emprego identificadas sugere que as discussões ou recomendações políticas sobre as «novas formas de emprego» se revestem de pouca utilidade. São necessárias abordagens mais específicas e mais adaptadas, baseadas numa compreensão geral daquilo que é cada uma das novas formas de emprego e no intercâmbio nacional e internacional de informações e experiências.
- Para aumentar o recurso às novas formas de emprego com comprovado impacto positivo nas condições de trabalho e no mercado de trabalho — partilha de trabalhadores, partilha de empregos e gestão interina —, é necessário tomar medidas para as dar a conhecer tanto a empregadores como a trabalhadores. Se os orçamentos públicos permitirem, poderá considerar-se a atribuição de incentivos financeiros.
- É necessário prever redes de segurança para algumas das novas formas de emprego, nomeadamente o trabalho ocasional, mas, em parte, também o trabalho móvel com recurso à TIC e à externalização em linha. As conclusões do presente trabalho demonstram que é necessário estabelecer um justo equilíbrio entre a protecção dos trabalhadores e a necessidade de facilitar o recurso a estas novas formas de emprego por parte dos empregadores. Esse equilíbrio pode ser imposto pela legislação ou alcançado no âmbito de acordos coletivos.
- A regulamentação das novas formas de trabalho deve ser clara e concisa, e não deve ser objeto de permanentes alterações; a sua aplicação deve ser devidamente acompanhada.
- Por último, recomenda-se que as novas formas de emprego sejam discutidas no âmbito de outras áreas políticas para além das do trabalho e da protecção social, e nomeadamente nas áreas do desenvolvimento regional, do desenvolvimento setorial e do desenvolvimento empresarial.

Informações adicionais

O relatório *New forms of employment* (Novas formas de emprego) encontra-se disponível em <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Para mais informações, queira contactar Irene Mandl, gestora de investigação, no endereço: ima@eurofound.europa.eu.