

*O mundo do trabalho tem sido alvo de grandes mudanças que irão continuar e, potencialmente, intensificar-se no futuro. De modo a compreender melhor e a responder eficazmente a estes novos desafios, a OIT lançou uma «iniciativa relativa ao Futuro do Trabalho» e propôs quatro «diálogos do centenário» para debate nos anos que precedem o seu centenário, em 2019: (i) trabalho e sociedade; (ii) trabalho digno para todos; (iii) a organização do trabalho e da produção; e (iv) a regulamentação do trabalho. A presente série de notas temáticas oferece uma perspetiva das principais tendências e das questões relacionadas com algumas áreas de especial relevância para os «diálogos», com o intuito de informar e de facilitar o diálogo e os debates a nível nacional, regional e mundial.*

*Quaisquer comentários e sugestões deverão ser enviados para [futureofwork@ilo.org](mailto:futureofwork@ilo.org)*

## OS DESAFIOS DO FUTURO PARA A RELAÇÃO DE TRABALHO: Momento para afirmação ou para alternativas?\*

A presente nota aborda a evolução da relação de trabalho, as pressões decorrentes das mudanças na organização do trabalho e o prognóstico para a alteração fundamental da relação, bem como o quadro regulamentar necessário para proporcionar uma proteção adequada aos trabalhadores face à evolução das relações de trabalho.

### 1. Contexto: Questões fundamentais e panorama geral

A relação de trabalho situa-se no cruzamento entre a organização económica e a regulamentação jurídica do trabalho. Em todos os sistemas jurídicos existe o conceito de relação de trabalho. A presente nota centra-se na viabilidade da atual relação de trabalho à luz das alterações na organização do trabalho.

O conceito jurídico de relação de trabalho modificou-se ao longo do tempo. Na sua forma dominante ou clássica, a relação de trabalho evoluiu a par da organização económica do trabalho para uma relação de trabalho típica. Este conceito refere-se ao trabalho realizado a tempo completo, formal e sem termo numa relação de trabalho subordinada.<sup>1</sup> A principal característica da relação de trabalho típica é a sua organização hierárquica: o empregador tem o poder de orientar o trabalho dos empregados, de controlar o seu trabalho através da monitorização do seu desempenho e de disciplina em caso de um fraco desempenho. Qualquer que seja a sua definição, a relação de trabalho constitui o principal instrumento regulador da atribuição de direitos e obrigações entre um empregado e um empregador: apenas os trabalhadores que possuem uma relação de trabalho têm acesso aos benefícios e direitos estabelecidos por lei. A relação de trabalho permite ainda que o empregado e o empregador cheguem a acordo sobre as condições de trabalho para além dos requisitos legais mínimos.

*\* Esta nota é baseada na contribuição de: Colin Fenwick, David Kucera, Karen Curtis, Frédéric Lapeyre, Guy Tchami, Costas Stavrakis, David Hunter, e Philippe Marcadent.*

*<sup>1</sup> Alguns investigadores definem igualmente a relação de trabalho típica como ocorrendo num determinado local de trabalho fora de casa. (Incluindo teletrabalho e outras formas de trabalho a distância.)*

No entanto, a relação de trabalho típica está sob uma pressão crescente. Em primeiro lugar, cada vez mais trabalhadores estão envolvidos em formas atípicas de trabalho, o que afeta tanto a procura como a oferta de mão-de-obra e pode colocar desafios para o funcionamento dos quadros regulamentares. Embora não exista uma definição oficial para formas atípicas de trabalho, estas compreendem qualquer trabalho que seja prestado fora de uma relação de trabalho típica. A OIT centrou-se em quatro categorias de formas atípicas de trabalho: (a) trabalho temporário; (b) agências de trabalho temporário e outros trabalhos que envolvam múltiplas partes; (c) relações de trabalho ambíguas; e (d) trabalho a tempo parcial (OIT 2016, a publicar). Embora várias formas de trabalho atípico proporcionem meios importantes para que as empresas e os trabalhadores atinjam a flexibilidade, estas são frequentemente associadas a consideráveis lacunas a nível do trabalho digno, designadamente salários mais baixos, menor cobertura da segurança social e condições de trabalho diminutas.

Em segundo lugar, nem todos os trabalhos remunerados ou com fins lucrativos ocorrem numa relação de trabalho. Alguns trabalhadores trabalham por conta própria, sendo as suas condições de trabalho reguladas sobretudo, mas não exclusivamente, por contratos com as entidades às quais prestam o trabalho. Alguns trabalhadores poderão não ser nem trabalhadores por conta de outrem nem trabalhadores por conta própria, nomeadamente estagiários não remunerados ou voluntários. Muitas vezes, pode ser difícil identificar se um trabalhador se encontra numa relação de trabalho. Alguns trabalhadores são privados dos benefícios de uma relação de trabalho devido ao emprego informal. Estes trabalhadores podem fazer parte da economia informal ou o seu emprego na economia informal pode não ser declarado ou subdeclarado. Os países estão a combater ambas as formas de informalidade há décadas. Contudo, o progresso tem sido bastante lento e, em muitos países em vias de desenvolvimento, as formas de trabalho típicas permanecem uma meta distante.

Sabendo que as mudanças em curso nos mercados de trabalho (ver Notas Temáticas sobre o Futuro do Trabalho n.º 1 e 2) vão continuar a influenciar a relação entre os trabalhadores e as empresas, a presente nota avalia se a relação de trabalho pode continuar a servir o seu propósito no futuro mundo do trabalho. É evidente que a mudança não é nenhuma novidade para a relação de trabalho que, historicamente, se tem adaptado às novas circunstâncias. Porém, nesta nota questiona-se se o ritmo e o alcance das atuais mudanças terão atingido um ponto de tal forma crítico que desafie o próprio fundamento da relação de trabalho. É feita ainda uma análise das opções propostas para reforçar, complementar ou até substituir o atual regime regulamentar, que continua a atribuir direitos e obrigações com base no facto de o trabalhador estar ou não numa relação de trabalho.

A Secção 2 apresenta a evolução histórica da relação de trabalho, seguindo-se uma análise das razões e do modo como esta se encontra sob uma pressão crescente na Secção 3. Para que se possa avaliar as mudanças em termos concretos, a Secção 4 aborda o caso da economia *gig*. Na Secção 5 discute-se o futuro da relação de trabalho à luz de três cenários possíveis: resiliência, adaptação e alternativas. Por fim, a Secção 6 propõe questões fundamentais para debate

## 2. Evolução histórica no sentido da relação de trabalho<sup>2</sup>

<sup>2</sup> A presente Secção baseia-se em Deakin (1986), Deakin (1998), Deakin & Wilkinson (2005, Capítulo 3) e Supiot (2001).

A relação de trabalho, tal como a conhecemos atualmente, é o produto de um processo histórico e evolutivo. A sua evolução acompanhou o desenvolvimento da economia política no seu conjunto, substituindo os sistemas de organização do trabalho anteriores, principalmente nas economias desenvolvidas. Muitas das principais mudanças ocorreram no século XIX, à medida que a viragem da produção agrícola para a produção industrial transformou radicalmente o modo como o trabalho era solicitado e prestado. O aumento da produção em fábrica nos grandes centros metropolitanos, distantes dos locais de residência tradicionais onde o trabalho era dominado pelo ciclo agrícola, ilustra bem essa viragem. O trabalho continuou a ser uma necessidade para a grande maioria das pessoas que não possuíam propriedades e que apenas podiam vender o seu trabalho para ganhar a vida. Contudo, a natureza e a estrutura do trabalho sofreram uma modificação à medida que este se afastou não só das formas anteriores de produção, mas também das comunidades tradicionais e das estruturas comunitárias.

Estas mudanças despoletaram o aparecimento de movimentos de reforma social e de sindicatos. Os seus esforços para melhorar as condições de vida e de trabalho ajudaram a criar um discurso acerca da relação de trabalho baseado em direitos, condições mínimas de trabalho e proteção social. No Reino Unido, o alargamento do direito de voto a todos os homens também desempenhou um papel crucial, desencadeando mudanças políticas que, por seu turno, conduziram à introdução de regulamentação jurídica com vista a melhorar as condições de vida e de trabalho defendidas pelos sindicatos. Na Alemanha, verificou-se uma situação semelhante: o alargamento do direito de voto a todos os homens, em 1871, coincidiu com a ascensão de Bismarck como Chanceler, que introduziu importantes sistemas de proteção social na década de 1880.

Com o tempo, o modelo jurídico tornou-se uma combinação de regulamentação pública e privada que protegia a liberdade individual para fazer parte de uma relação de trabalho e que garantia a proteção das principais condições mínimas de trabalho. A relação de trabalho foi sendo gradualmente aceite como fundamental para o conceito de economia de mercado liberal: uma relação livremente escolhida e regulamentada por termos e condições de trabalho acordados. O pleno desenvolvimento da relação de trabalho moderna ocorreu no século XX, acompanhando a evolução de um elemento fundamental do quadro regulamentar público em matéria de condições mínimas: as políticas de proteção social. No Reino Unido, por exemplo, o estabelecimento de prestações de proteção social para os trabalhadores que fizessem parte de uma relação de trabalho permitiu aos juizes desenvolver um conceito mais completo dos direitos e obrigações mútuas no âmbito da relação de trabalho. Esta evolução está estreitamente ligada ao Estado-Providência moderno, estabelecido desde as Constituições de Queretaro (1917) e de Weimar (1919) e adotado pelo Tratado de Versalhes (1919).

A relação de trabalho foi-se tornando também um instrumento eficaz para os empregadores. A relação de trabalho serviu para garantir a cooperação contínua de uma mão-de-obra potencialmente estável que, por sua vez, se podia adaptar à mudança e colaborar na procura de uma maior eficiência e produtividade. Com efeito, a relação de trabalho típica surgiu, em parte, devido às estratégias dos empregadores que favoreciam uma integração vertical da produção, bem como para dar resposta ao crescimento da negociação coletiva. Consequentemente, os países industrializados capitalistas puderam adotar uma abordagem com vantagens mútuas tanto a nível de capital como de trabalho no auge da era fordista. A produtividade aumentou, os ganhos foram repartidos equitativamente entre os lucros e com melhorias das relações de emprego, caracterizadas por contratos de longo prazo, aumento dos salários e proteção social. Há quem se refira a esta combinação como «contrato psicológico» (Stone 2014). O Estado apoiou este processo através da criação de sistemas de administração do trabalho destinados a assegurar a implementação efetiva de leis que regulamentassem a relação de trabalho, bem como através da aprovação de legislação social em matéria de indemnização dos trabalhadores e de seguro contra o risco de desemprego. Durante este período, a relação de trabalho típica tornou-se o ponto central da regulamentação do direito do trabalho, provando, em simultâneo, o seu valor económico e social como solução de compromisso na qual a «subordinação» no local de trabalho constituía a condição de acesso à proteção contra os riscos associados ao mercado do trabalho.

O processo de evolução é mais complexo no mundo em vias de desenvolvimento, onde a relação de trabalho resultou de circunstâncias específicas, com frequência no contexto do colonialismo. No entanto, foram desenvolvidos ou introduzidos modelos semelhantes de regulamentação jurídica das relações de trabalho em todo o mundo. Na época do colonialismo, estes modelos estavam sobretudo associados à proteção do trabalho e das condições de trabalho de minorias específicas, em particular dos próprios colonos. Porém, de modo mais geral, a regulamentação das relações de trabalho no contexto dos países coloniais e/ou em vias de desenvolvimento foi e continua a ser concebida em termos que estão completamente desligados da realidade do trabalho para uma parte significativa da mão-de-obra. De facto, independentemente do modelo de regulamentação jurídica, a relação de trabalho, como é aqui definida, não se tornou a norma para estes países.

### 3. A relação de trabalho está sob grande pressão

A relação de trabalho tem sido alvo de tensão constante, à medida que as condições económicas, sociais e políticas evoluíram, mas, nos últimos anos, a pressão intensificou-se.

#### Desafio duplo: Uma base em erosão vs. um objetivo ambicioso

Em primeiro lugar, a grande discrepância entre os países desenvolvidos e os países em vias de desenvolvimento permanece uma das principais características da economia mundial. O trabalho no âmbito de uma relação laboral, seja uma relação típica de trabalho ou trabalho em frações de tempo completo, ainda é uma meta distante para muitos países em vias de desenvolvimento. Nestes países, a maioria da mão-de-obra está envolvida na economia informal, onde as instituições do mercado de trabalho e os poderes públicos (por exemplo, a administração do trabalho) são frequentemente frágeis ou fracos.

Em segundo lugar, é possível que a relação de trabalho típica já não corresponda à forma dominante de organização da relação de trabalho. Com efeito, a natureza e o domínio das relações típicas de trabalho têm sofrido alterações com o aumento das formas atípicas de trabalho decorrentes das mudanças significativas ocorridas a nível da procura e da oferta de mão-de-obra (ver Notas Temáticas sobre o Futuro do Trabalho n.º 1 e 2). Essencialmente, as principais mudanças económicas que acompanharam o desenvolvimento dos países provocaram, por sua vez, alterações na natureza do trabalho, bem como nas relações de emprego. Estas alterações são visíveis na transferência em massa da produção agrícola para a produção industrial e, posteriormente, para economias centradas na prestação de serviços. Os avanços tecnológicos têm sido frequentemente cruciais para impulsionar as mudanças da natureza do emprego e do número de pessoas que trabalha no âmbito de relações de emprego. Os desenvolvimentos recentes das tecnologias de informação e de comunicação facilitaram o aparecimento de novas formas de emprego, incluindo empregos que atravessam as fronteiras nacionais, na chamada «economia *gig*» (ver abaixo). Até agora, as jurisdições abordaram alguns dos desafios colocados por estes desenvolvimentos de diferentes maneiras. Em alguns casos, a proteção regulamentar associada a conceitos mais tradicionais da relação laboral foi alargada aos trabalhadores destas indústrias emergentes. Por vezes, este alargamento deveu-se mais aos desafios jurídicos do que a ações por parte dos Estados. Os desenvolvimentos tecnológicos podem criar desafios ainda maiores para os trabalhadores e para os Estados que pretendam regulamentar o trabalho de forma eficaz. Além disso, continua a ser um desafio assegurar a conformidade nos casos em que a proteção foi formalmente concedida.

Simultaneamente, o modo como o trabalho é estruturado permanece persistentemente inalterado em muitas partes do mundo. Algumas regiões, e até países, continuam a apostar na produção agrícola, sobretudo na agricultura de subsistência. Por conseguinte, a migração das zonas rurais como forma de escapar à pobreza prossegue a um ritmo acelerado em África e na Ásia. Muitos países e regiões enfrentam uma necessidade constante de criar emprego, principalmente para alguns grupos demográficos como os jovens, os trabalhadores idosos e as mulheres. Esta situação traduz-se, com frequência, na criação de emprego fora do contexto das relações de trabalho, típicas ou não. A insuficiência de recursos da administração do trabalho torna ainda mais complexa a situação já de si difícil.

Atualmente, verifica-se um aumento a nível mundial de modalidades de trabalho que divergem da relação de trabalho típica, incluindo formas atípicas de emprego ou trabalho por conta própria (verdadeiro ou ambíguo), com importantes variações entre regiões e países. Os acordos alternativos proporcionam, cada um à sua maneira, uma maior flexibilidade para as empresas e, até certo ponto, também para os trabalhadores. Contudo, estes acordos dão frequentemente origem ao aumento da precariedade dos trabalhadores, falta de condições de trabalho adequadas ou regulamentadas e direitos de proteção social diminuídos ou suprimidos. Além disso, os trabalhadores que não fazem parte de formas de emprego típicas enfrentam desafios no exercício do seu direito à sindicalização e à participação na negociação coletiva (OIT 2015).

No seu conjunto, os desenvolvimentos a nível global da organização do trabalho põem em causa o domínio da relação de trabalho típica, tanto em termos do número de trabalhadores abrangidos, como em termos da proteção concedida aos trabalhadores que se encontram neste tipo de relação. Enquanto as outras formas de emprego continuarem a carecer de algumas das proteções de base agora incorporadas na relação de trabalho típica, haverá poucas possibilidades de alargar o alcance deste modelo.

## Globalização, gestão de recursos humanos e regulação privada

Um desenvolvimento fundamental, que acompanha a atual vaga de globalização há décadas, é a evolução das cadeias de abastecimento nacionais, regionais e mundiais. Os avanços nas técnicas de gestão de recursos humanos e em conceitos como gestão *just-in-time* também desempenharam um papel importante. Daí resultaram novas formas de organização do trabalho nas quais o trabalho é cada vez mais atomizado. Mesmo nos países onde o trabalho é realizado, nem sempre é verdade que este tenha lugar no âmbito de relações de emprego típicas. As indústrias, nas quais o trabalho pouco qualificado é, por norma, executado nos níveis inferiores das cadeias de abastecimento mundiais, incluem, frequentemente, um número elevado de trabalhadores com reduzida proteção jurídica, decorrente da ausência de relações de emprego e de filiação sindical, bem como da sua situação migrante. A determinação em adquirir produtos através das cadeias de abastecimento pode também levar a que os trabalhadores percam efetivamente a proteção conferida pela relação de trabalho: os Estados competem pelo investimento, reduzindo a proteção jurídica, ao passo que as empresas tomam medidas para limitar as suas ligações diretas com os trabalhadores. As dificuldades em assegurar proteção efetiva para os trabalhadores de algumas partes das cadeias de abastecimento deram origem a um nível significativo de ações por parte da iniciativa privada para fazer face a estes desafios. As iniciativas de responsabilidade social empresarial podem, em alguns casos, ser consideradas como regulamentação privada das condições de trabalho. Estes desenvolvimentos verificaram-se por todo o mundo, criando debates sobre os papéis da regulamentação pública e privada. A escassa, mas crescente, literatura disponível sugere que existe um forte potencial para que se complementem.

## Economia política da regulação

As mudanças na expressão numérica e conceptual das relações de trabalho verificadas em muitos países não decorreram apenas de mudanças a nível económico e tecnológico: as decisões políticas tomadas ao longo de décadas desempenharam igualmente um papel fundamental. As transformações profundas da economia política alteraram a forma como o trabalho e as relações de trabalho estão estruturadas. Sobretudo a partir do início dos anos 70, os elementos do modelo regulamentar foram postos em causa e, como resultado, os sistemas foram modificados. A regulamentação do trabalho foi alvo de escrutínio devido aos seus eventuais efeitos económicos adversos, em particular a nível do discurso económico neoclássico ou neoliberal. Várias das economias mais desenvolvidas lançaram estratégias explícitas de descoletivização e de individualização das relações de trabalho, principalmente nos anos 80. Desde o início da década de 90 que a globalização tem impulsionado cada vez mais mudanças em matéria de trabalho e relações de emprego. O aumento da concorrência entre os Estados provocou uma maior vontade de mudar os modelos regulamentares estabelecidos, na esperança de melhorar o desempenho económico. Esta tendência teve, recentemente, uma grande influência por toda a Europa, no seguimento da crise financeira de 2007-2008. As mudanças provocaram, simultaneamente, a deslocação de trabalhadores à procura de oportunidades, bem como o aumento da pressão descendente sobre os salários, sobretudo nas indústrias com trabalho relativamente pouco qualificado. Consequentemente, a globalização aumentou também a necessidade de proteger os trabalhadores, tanto através de proteção social como de políticas de ativação do mercado de trabalho. É interessante notar que, nos últimos anos, se verificou a emergência de um amplo consenso entre as organizações internacionais, que reconhecem o potencial papel positivo da regulamentação do trabalho, caso seja devidamente adaptada às condições do mercado de trabalho em questão (OIT, OCDE, Banco Mundial 2015).



## 4. O caso da economia *gig*: emprego, proteção e voz

A fim de avaliar estas mudanças profundas em termos mais concretos, avaliemos um «novo tipo de trabalho» que tem atraído uma atenção considerável por parte dos meios de comunicação: a economia *gig* ou a economia *on-demand*. Não obstante o futuro da economia *gig* ainda permanecer incerto, a questão da forma como proporcionar proteção aos trabalhadores que exercem este tipo de trabalho pode ajudar a ilustrar as dificuldades sentidas pelos trabalhadores que enfrentam desafios semelhantes.

A expansão do trabalho organizado através de plataformas em linha e de aplicações para dispositivos móveis tem suscitado debate sobre se haverá ou não necessidade de uma terceira categoria de trabalhadores, situada entre o empregado tradicional e o prestador de serviços independente (trabalhador por conta própria). O debate cristalizou-se numa série de desafios jurídicos, que alegam que a classificação dos trabalhadores da economia *gig* como prestadores de serviços independentes é incorreta, pelo que ainda não se chegou a um consenso legal (Cherry, a publicar). Este debate tem implicações importantes para as condições de trabalho, dependendo do facto de estes trabalhadores beneficiarem ou não das proteções tipicamente associadas às relações de emprego tradicionais. O resultado é ainda mais urgente atendendo ao rápido crescimento e ao potencial de crescimento do emprego na economia *gig*, bem como de forma mais abrangente em formas de organização do trabalho não regular. (Popma, 2013; Smith e Leberstein, 2015; Dwyer, 2016; Katz e Krueger, 2016).

Os defensores da necessidade de criar uma categoria jurídica de «trabalhadores independentes» (Harris e Krueger 2015) recorrem com frequência ao exemplo dos motoristas da Uber e da Lyft. De acordo com este ponto de vista, estes não diferem dos condutores de táxi ou de camiões tradicionais, à exceção do facto de a comunicação com o cliente ser efetuada mediante aplicações para dispositivos móveis. Os trabalhadores desta categoria não teriam direito a todos os direitos e benefícios concedidos aos trabalhadores que se encontram numa relação de trabalho típica. Porém, há quem defenda que os motoristas da Uber e da Lyft, bem como outros trabalhadores em situações comparáveis, são de facto empregados ao abrigo de um enquadramento jurídico bem estabelecido (por exemplo, o horário de trabalho é mensurável e é garantido o pagamento efetivo de um salário mínimo), devendo ser classificados como tal e beneficiar das devidas proteções e benefícios legais (Eisenbrey e Mishel 2016).

As designadas «prestações transferíveis», desenvolvidas para «trabalhadores móveis» (que passam frequentemente de um emprego para outro), têm sido propostas como uma forma alternativa de proteger os trabalhadores da economia *gig* (Hill, 2015; Kamdar, 2016; Strom e Schmitt, 2016). Ao invés de estarem vinculadas a um empregador (como ocorre tipicamente na relação de trabalho), as prestações transferíveis estão vinculadas ao trabalhador. As propostas sobre como financiar estes benefícios variam, incluindo deduções ao salário dos trabalhadores *gig*, contribuições pro rata das empresas que empregam estes trabalhadores ou uma combinação de ambas. A vantagem das prestações transferíveis seria o facto de serem acessíveis a trabalhadores de todas as categorias, quer sejam trabalhadores por conta de outrem ou prestadores de serviços independentes. Mais do que criar uma nova categoria de trabalhadores, «as prestações transferíveis atenuam as linhas que tradicionalmente separam os trabalhadores por conta de outrem dos prestadores de serviços independentes» (Kamdar, 2016). As prestações transferíveis podem ainda ser utilizadas para financiar a formação em competências. Esta questão é particularmente importante atendendo à falta de incentivos das empresas em investir na formação decorrente do facto de na economia *gig* as relações entre os trabalhadores e um dado empregador serem mais ténues, bem como para os trabalhadores ocasionais e informais em geral (Strom e Schmitt 2016). Contudo, um dos principais problemas de muitos trabalhadores em regime de *crowd-work* é o rendimento insuficiente e, na medida em que as prestações estão associadas aos rendimentos (independentemente de estas serem pagas pelos trabalhadores, pelas empresas ou por ambos), as prestações transferíveis podem proporcionar uma maior flexibilidade sem fornecer um nível mínimo de segurança de rendimento (Berg 2016). Neste sentido, o debate sobre as prestações transferíveis não tem necessariamente de abordar as principais condições de trabalho, nomeadamente o pagamento de salários mínimos e a compensação por trabalho suplementar, podendo ser considerado um desvio

relativamente à questão fundamental sobre se a classificação dos trabalhadores da economia *gig* como prestadores de serviços independentes é ou não incorreta.

A natureza descentralizada do trabalho no âmbito da economia *gig*, associada às preocupações com salários baixos e com a qualidade do trabalho em geral, deram origem a uma série de iniciativas destinadas a reforçar a voz dos trabalhadores e a sua representação. Em Seattle, por exemplo, os trabalhadores de serviços de transporte com estatuto de prestador de serviços independente estão a organizar-se através de associações de condutores baseadas em aplicações (ver Strom e Schmitt, 2016, para mais exemplos de organizações de trabalhadores *gig* nos EUA). Outra abordagem que evoluiu a partir da rede de motoristas da Uber foi a Swift, uma aplicação desenvolvida por antigos funcionários da Uber que opera sob a forma de uma cooperativa de participação nos lucros («cooperativismo de plataforma»; Dellinger, 2016). Algumas das iniciativas mais significativas tiveram origem na Alemanha. O sindicato alemão de trabalhadores de serviços criou uma unidade para trabalhadores por conta própria, enquanto que o IG Metal começou uma campanha Faircrowdwork para trabalhadores na economia *gig* (Knaebel, 2016; ver Degryse (2016) para mais exemplos na Europa). O resultado de várias destas iniciativas de sindicalização permanece incerto, dado que depende do facto de os trabalhadores *gig* serem classificados como trabalhadores por conta de outrem ou prestadores de serviços independentes, bem como das correspondentes restrições jurídicas relativas ao direito dos prestadores de serviços independentes de criarem sindicatos.

## 5. Qual será o futuro da relação de trabalho? Resiliência, adaptação e alternativas

Atendendo a estes desafios complexos, o que reservará o futuro para a relação de trabalho? Para fins de debate, podem ser considerados três cenários.

No primeiro cenário, a relação de trabalho será resiliente às mudanças profundas. Porém, este cenário pressupõe dois aspetos cruciais: 1) a relação de trabalho típica mantém o seu estatuto de modelo dominante, principalmente nos países em vias de desenvolvimento, e 2) as formas atípicas de emprego são geridas de forma a garantir benefícios mútuos para as empresas e para a mão-de-obra, contribuindo assim para o aumento da estabilidade do mercado de trabalho. Estes pressupostos poderão não ser particularmente realistas, especialmente o último.

O segundo cenário prevê a adaptação da relação de trabalho à nova realidade, prosseguindo o seu caminho histórico e evolutivo. A adaptação exigiria uma série de intervenções políticas ao nível de dois importantes eixos complementares: (a) reforçar as condições de trabalho nos empregos atípicos e (b) assegurar que todos os trabalhadores têm acesso às condições mínimas de trabalho, independentemente da sua situação contratual (OIT 2016, a publicar). O primeiro conjunto de medidas políticas iria «colmatar as lacunas regulamentares», sobretudo ao remover as principais diferenças das condições de trabalho em função do tipo de participação no trabalho e ao reforçar a voz dos trabalhadores, bem como o papel da negociação coletiva. Estas últimas medidas teriam como objetivo reforçar o poder dos trabalhadores, proporcionando-lhes proteção social, transições suaves no mercado de trabalho (por exemplo, do desemprego para o emprego), oportunidades de emprego (por exemplo, políticas orçamentais e de investimento) e estruturas de cuidados.

O terceiro cenário apresenta várias ideias com vista a alterar significativamente a relação de trabalho atual (típica), incluindo:

- **Novos contratos de trabalho:** *Contrato de trabalho único* que acabaria com a distinção entre contratos permanentes e contratos temporários e aumentaria o grau de proteção do emprego com a antiguidade (Casale e Perulli 2014). Esta abordagem procura dar resposta ao fenómeno da segmentação de mercado de trabalho em função dos trabalhadores permanentes («internos») e dos trabalhadores temporários («externos»).
- **Nova segurança do rendimento:** Introduzir ou reforçar os elementos não contributivos e redistributivos da proteção social de modo a proteger sobretudo os grupos vulneráveis (incluindo formas atípicas de emprego, principalmente trabalho por conta própria). Na sua forma mais radical, esta abordagem proporcionaria a todos os cidadãos um salário mínimo, independentemente da situação de emprego, idade e sexo, designado por rendimento mínimo (ver Notas Temáticas sobre o Futuro do Trabalho n.º 1, 2 e 4).
- **Novas formas de organização:** Estão a ser desenvolvidas estratégias de organização eficazes e transformativas através de empresas cooperativas e outras empresas da economia social e solidária, em particular a mudança para o trabalho em regime *freelance* e contrato de trabalho independente. Nas economias desenvolvidas, os trabalhadores por conta própria (*freelancers*) começaram a juntar-se para formar cooperativas com vista a partilhar os custos e os serviços. Esta forma de organização permite-lhes desfrutar dos direitos e benefícios que foram previstos para os trabalhadores das empresas tradicionais, e ao mesmo tempo confere-lhes a capacidade de ir acompanhando e dirigindo a gestão da empresa. Nas economias em vias de desenvolvimento, a ambiguidade das relações de emprego na economia informal traduziu-se no aparecimento de empresas cooperativas criadas pelos trabalhadores da economia informal, designadamente trabalhadores domésticos.

## 6. Resumo e principais questões para debate

A realidade das relações de trabalho e a sua utilização como instrumento para determinar a atribuição de direitos e proteções aos trabalhadores varia substancialmente. Muitos trabalhadores que se encontram numa relação de trabalho não estão totalmente protegidos, outros não conseguem obter trabalho no âmbito de uma relação de trabalho. Na ausência de ações políticas eficazes, estes dois tipos de exclusão continuarão a existir no futuro. Além disso, a relação de trabalho típica está a desvanecer-se nos países desenvolvidos, com cada vez mais trabalhadores à margem da relação de trabalho. Por conseguinte, é importante aprofundar a análise das seguintes questões:

- Será que as relações laborais vão evoluir e permanecer uma forma de equilibrar os interesses das empresas e da mão-de-obra, à medida que continuam a ocorrer as atuais mudanças económicas e sociais?
- Que condições e políticas serão necessárias para garantir a relevância e a eficácia da relação de trabalho?
- Que adaptações serão urgentemente necessárias?

Tanto nas economias desenvolvidas como nas economias em vias de desenvolvimento, há várias características do emprego e das relações de trabalho que são cada vez mais influenciadas por diversos agentes para além da relação binária empregado-empregador. Um exemplo é o trabalho obtido através de agências de emprego privadas. O trabalho realizado no contexto das cadeias de abastecimento constitui outro exemplo.

- Como irá evoluir a regulamentação pública e privada das relações de trabalho de forma a ter em conta a multiplicidade de agentes que a influenciam? Qual será o papel e a evolução da regulamentação pública e privada? Como irá a regulamentação jurídica alcançar as pessoas que trabalham à margem das relações de trabalho?
- De que forma serão assegurados os direitos humanos fundamentais dos trabalhadores e outras proteções essenciais, se os mesmos não estão cobertos pela regulação relacionada com a relação de trabalho? De que forma as mudanças na relação de trabalho afetarão as organizações de empregadores e de trabalhadores e qual será a sua reação?



- Que papel irão desempenhar as normas internacionais do trabalho na configuração da regulamentação do trabalho e das relações laborais? Por outro lado, quais serão as implicações das alterações às relações de trabalho para as normas internacionais do trabalho?

As características dos mercados de trabalho nos países em vias de desenvolvimento e nas economias em transição diferem significativamente em relação às economias desenvolvidas. Contudo, o quadro conceptual e regulamentar das políticas económicas e sociais destes países continua a centrar-se na relação de trabalho.

- Como irão as economias em vias de desenvolvimento e em transição promover a criação de trabalho prestado no âmbito de relações de trabalho? Como é que as economias em vias de desenvolvimento e em transição vão promover a formalização das empresas informais?
- Será que as economias em vias de desenvolvimento e em transição podem (devem) criar novos enquadramentos políticos adaptados às características dos seus mercados de trabalho ao invés de continuarem a tentar adaptar-se a enquadramentos políticos baseados na relação de trabalho dominante nas economias desenvolvidas? Ou será necessário fazer ambas?



---

## REFERÊNCIAS

---

- Berg, J. 2016. *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowd-workers* (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_479693/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_479693/lang-en/index.htm) [22 September 2016].
- G. Casale (ed.) 2011. *The employment relationship – A comparative overview* (Geneva and Oxford, ILO and Hart Publishing).
- Cherry, M. Forthcoming. “Beyond misclassification: The digital transformation of work”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*.
- Deakin, S. 1986. “Labour law and the developing employment relationship in the UK”, in *Cambridge Journal of Economics* 10, pp. 225-246.
- . 1998. “The evolution of the contract of employment, 1990-1950: The Influence of the Welfare State”, in N. Whiteside and R. Salais (eds.): *Governance, industry and labour markets in Britain and France* (London, Routledge).
- . 2009. “Capacitas: contract law and the institutional preconditions of a market economy”, in S. Deakin and A. Supiot (eds.): *Labour and employment law and economics* (Oxford, Hart Publishing).
- . 2013. “Addressing labour market segmentation: The role of labour law”, *ILO DIALOGUE Working Paper No. 52* (Geneva, ILO).
- . Wilkinson, F. 2005. *The law of the labour market: Industrialization, employment and legal evolution* (Oxford, Oxford University Press).
- D’Cruz, P.; Noronha, E. 2010. “Employee dilemmas in the Indian ITES-BPO sector”, in J. C. Messenger and N. Ghosheh (eds.): *Offshoring and working conditions in remote work* (Geneva, ILO/Houndmills, Palgrave Macmillan), pp. 60–99.
- De Stefano, V. 2016. *The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’* (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_443267/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_443267/lang-en/index.htm)[22 September 2016].
- S. Deary and R. Mitchell (eds.) 1999. *Employment relations – Individualisation and union exclusion* (Sydney, Federation Press).
- Degryse, C. 2016. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets* (Brussels, ETUI). Available at: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets> [22 September 2016].
- Dellinger, A.J. 2016. *Swift is an Uber competitor built by ex-Uber drivers*. Available at: <http://www.dailydot.com/technology/swift-uber-lyft-driver-app/>[22 September 2016].
- Dwyer, C. 2016. *Contingent workforce management: 2016 technology and innovation outlook* (Boston, Ardent Partners SAP Fieldglass). Available at: [http://www.fieldglass.com/resources/reports/contingent\\_workforce\\_management\\_2016\\_technology\\_and\\_innovation\\_outlook](http://www.fieldglass.com/resources/reports/contingent_workforce_management_2016_technology_and_innovation_outlook) [22 September 2016].
- Eisenbrey, R.; Mishel, L. 2016. *Uber business model does not justify an ‘independent worker’ category* (Washington DC, Economic Policy Institute). Available at: <http://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category/>[22 September 2016].
- Galazka, A. M. 2015. *Report on the global survey into the use of information and communication technologies in national labour administration systems* (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS\\_422057/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS_422057/lang-en/index.htm)[22 September 2016].
- Harris, S.; Krueger, A. 2015. *A proposal for modernizing labor laws for Twenty-First-Century work: The independent worker*, Hamilton Project Discussion Paper (Washington D C, Brookings Institution). Available at: <http://www.brookings.edu/research/papers/2015/12/09-modernizing-labor-laws-for-the-independent-worker-krueger-harris>[22 September 2016],
- Hill, S. 2015. *New economy, new social contract: A plan for a safety net in a multiemployer world*. Available at: [https://static.newamerica.org/attachments/4395-new-economy-new-social-contract/New%20Economy,%20Social%20Contract\\_UpdatedFinal.34c973248e6946d0af17116fbd6bb79e.pdf](https://static.newamerica.org/attachments/4395-new-economy-new-social-contract/New%20Economy,%20Social%20Contract_UpdatedFinal.34c973248e6946d0af17116fbd6bb79e.pdf) [22 September 2016].

- ILO. 2003. *The scope of the employment relationship* (ILO – Report to Conference).
- . 2006. *The employment relationship* (ILO – Report to Conference).
- . 2015. *Non-standard forms of employment – Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Geneva, 16–19 February 2015) (Geneva, ILO).
- Kamdar, A. 2016. *Portable benefits and the gig economy: A backgrounder* (On Labor). Available at: <https://onlabor.org/2016/04/08/portable-benefits-and-the-gig-economy-a-backgrounder/> [22 September 2016].
- Katz, L.; Krueger, A. *The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015*. Available at: [http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz\\_krueger\\_cws\\_v3.pdf?m=1459369766](http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf?m=1459369766) [22 September 2016].
- Knaebel, R. 2016. “Germany looking for ways to defend the workers of the digital age”, in *Equal Times*. Available at: <http://www.equaltimes.org/germany-looking-for-ways-to-defend#.VzNFt6O9K70> [22 September 2016].
- Mettling, M. B. 2015. *Transformation numérique et vie au travail*. Available at: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/154000646/> [22 September 2016].
- Polanyi, K. 1944. *The Great Transformation* (New York, Farrar & Rinehart).
- Popma, J. 2013. *The Janus face of the ‘new ways of work’: Rise, risks and regulation of nomadic work* (ETUI, Brussels). Available at: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-Janus-face-of-the-New-ways-of-Work-rise-risks-and-regulation-of-nomadic-work> [22 September 2016].
- Smith, R.; Leberstein, S. 2015. *Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy* (New York, National Employment Law Project). Available at: <http://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/> [22 September 2016].
- Stone, K. 2004. *From widgets to digits – Employment regulation for the changing world of work* (Cambridge, Cambridge University Press).
- K. Stone and H. Arthurs (eds.) 2013. *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment* (New York, Russell Sage Foundation).
- Strom, S.; Schmitt, M. 2016. *Protecting workers in a patchwork economy* (The Century Foundation). Available at: <https://tcf.org/content/report/protecting-workers-patchwork-economy/>
- Supiot, A. 2001. *Beyond employment – Changes in work and the future of Labour Law in Europe* (Oxford, Oxford University Press).
- Teklè, T. 2010. *Labour law and worker protection in developing countries* (Geneva and Oxford, ILO and Hart Publishing).
- Thies, W.; Ratan, A.; Davis, J. 2011. *Paid crowdsourcing as a vehicle for global development* (Microsoft Research). Available at: <http://research.microsoft.com/apps/pubs/default.aspx?id=147084> [22 September 2016].
- Vosko, L. 2010. *Managing the margins – gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment* (Oxford, Oxford University Press).

