

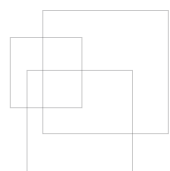
VISÃO GERAL



Organização
Internacional do
Trabalho

O EMPREGO ATÍPICO NO MUNDO

Desafios e perspectivas



VISÃO GERAL

O EMPREGO ATÍPICO NO MUNDO

Desafios e perspectivas

As Publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam de direitos de autor, ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal dos Direitos de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem necessidade de autorização, desde que se indique a respetiva fonte. No que diz respeito aos direitos de reprodução ou de tradução, deve ser enviado um pedido para ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou através do e-mail: pubrights@ilo.org.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados junto de um organismo de gestão de direitos de reprodução poderão fazer cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o sítio www.ifro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

O emprego atípico no mundo: desafios e perspetivas

Também disponível em inglês: *Non-standard employment around the world, Understanding challenges, shaping prospects. Overview* (ISBN 978- 92-2-130941-3), Genebra, 2016; francês: *L'emploi atypique dans le monde: Identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble* (ISBN 978- 92-2-231155-2), Genebra, 2016; espanhol: *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe* (ISBN 978-92-2-331207-7), Genebra, 2016; e russo: *Нестандартные формы занятости: Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия* (ISBN 978-92-2-431001-0), Genebra, 2016

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho relativamente à condição jurídica de qualquer país, área ou território ou respetivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respetivas fronteiras.

As opiniões expressas em estudos, artigos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a publicação dos mesmos não vincula o Secretariado da Organização Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas.

A referência a nomes de empresas e produtos comerciais e a processos, ou a sua omissão, não implica da parte do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

As publicações da OIT e os produtos digitais podem ser obtidos nas principais livrarias e plataformas de distribuição digital ou encomendados diretamente a partir do endereço ilo@turpin-distribution.com. Para mais informações, visite o nosso website: www.ilo.org/publns ou contacte ilopubs@ilo.org.

A tradução e edição deste Relatório para a língua portuguesa só foi possível com o apoio do Governo de Portugal, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

PREFÁCIO

Em fevereiro de 2015, a Organização Internacional do Trabalho organizou uma Reunião Tripartida de Peritos sobre Formas Atípicas de Emprego que reuniu peritos, indicados após a consulta dos governos, do grupo de empregadores e do grupo de trabalhadores do Conselho de Administração, que discutiram, durante quatro dias, os desafios que as formas atípicas de emprego podem colocar à Agenda do Trabalho Digno.

As conclusões da reunião exortaram as organizações de empregadores e de trabalhadores dos Estados-membros a conceberem soluções políticas para dar resposta aos défices de trabalho digno associados às formas atípicas de emprego para que todos os trabalhadores, independentemente da sua modalidade de emprego, possam beneficiar de um trabalho digno. Mais especificamente, foi pedido que os governos e os parceiros sociais trabalhassem em conjunto com vista a implementar medidas destinadas a erradicar condições de trabalho inadequadas, a apoiar transições de mercado de trabalho, promover a igualdade e a não discriminação, garantir uma cobertura de segurança social adequada para todos, promover locais de trabalho seguros e saudáveis, garantir a liberdade sindical e os direitos de negociação coletiva, melhorar a inspeção do trabalho, e abordar as formas de emprego altamente inseguras que não respeitam os direitos fundamentais no trabalho.¹

Foi solicitado o apoio ao Bureau Internacional do Trabalho, o Secretariado da Organização, para a prossecução destes esforços. Uma tarefa fundamental do mandato passa por melhorar o conhecimento e a compreensão deste importante tópico no mundo do trabalho. O relatório *O EMPREGO ATÍPICO NO MUNDO: DESAFIOS E PERSPETIVAS e a presente visão geral que o acompanha*, que destaca as principais conclusões e recomendações do relatório, foram preparados para responder a essa necessidade. O relatório baseia-se nos trabalhos preparatórios realizados para a Reunião de Peritos de 2015, incorporando conclusões de uma vasta gama de estudos realizados sobre aspetos económicos e jurídicos das formas atípicas de emprego em diversos países e regiões do mundo, bem como sobre importantes temas específicos, incluindo o impacto nas empresas e na segurança e saúde no trabalho.²

O relatório também faz parte do trabalho do *Bureau* no apoio à Iniciativa do Centenário sobre o Futuro do Trabalho, lançada pelo diretor-geral da OIT. As mudanças no mundo do trabalho suscitaram novos desafios e agravaram os antigos. A Organização deve pre-

parar-se para dar uma resposta eficaz a estes desafios à medida que exerce o seu mandato de justiça social no decurso do seu segundo século de existência.

Esperamos que estas publicações constituam referências úteis para aqueles que estão interessados em melhorar o mundo do trabalho.

PHILIPPE MARCADENT

Chefe do Serviço de Mercados de Trabalho Inclusivos,
Relações Laborais e Condições de Trabalho (INWORK)

NOTAS:

1 Para mais detalhes, ver “Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment”, GB.323/POL/3, disponível em: http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang--en/index.htm.

2 Muitos destes estudos foram publicados como documentos de trabalho e estão disponíveis em: <http://www.ilo.org/travail/info/working/lang--en/index.htm>.



Fábrica de têxteis, Zona Industrial Qualificada Ad-Dulayl perto de Zarqa, Jordânia

© OIT/Jared J. Kohler



VISÃO GERAL

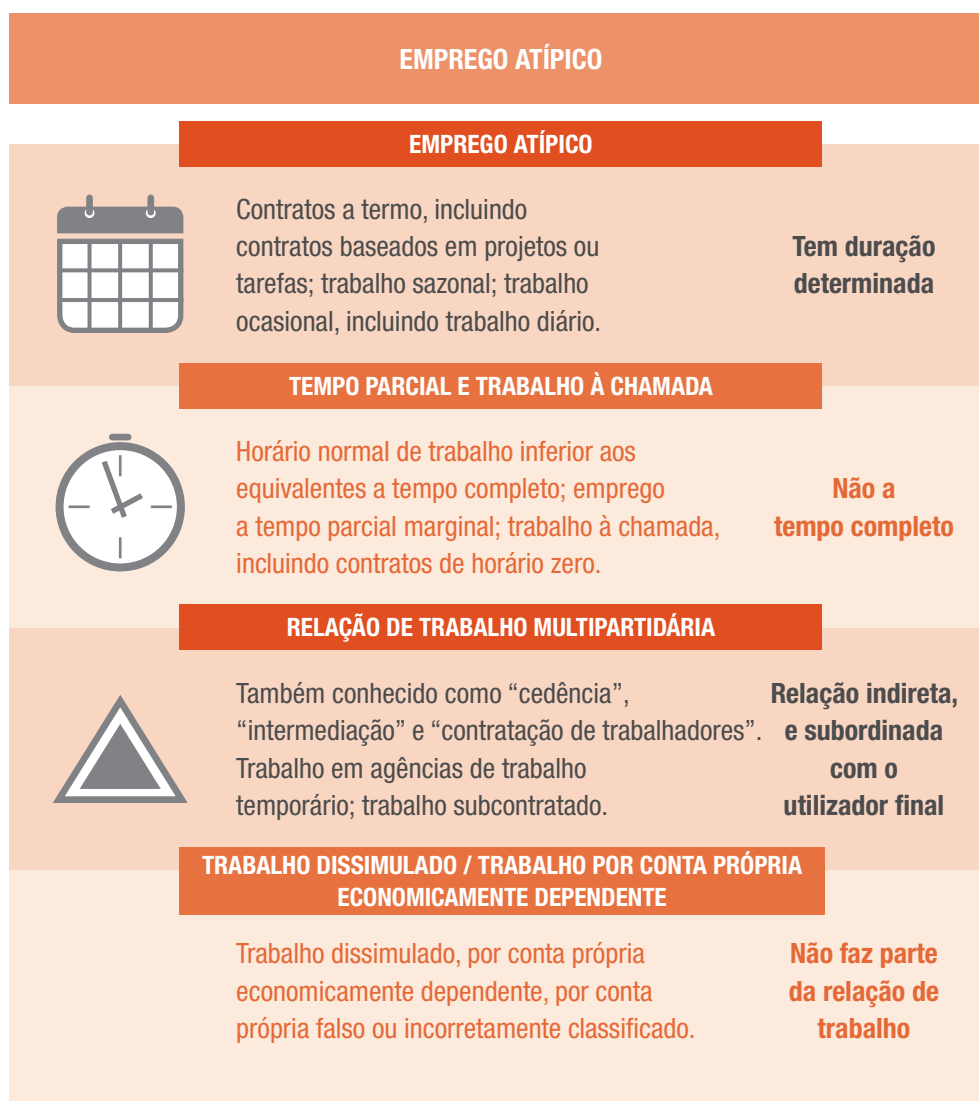
Na maioria das regiões do mundo, as leis que regulam o emprego têm por base um tipo de trabalho contínuo, a tempo completo e que faz parte de uma relação subordinada e direta entre um empregador e um trabalhador, geralmente designada como “relação de trabalho tradicional”. A relação de trabalho tradicional oferece uma proteção significativa para os trabalhadores, mas também ajuda os empregadores, que podem confiar numa mão-de-obra estável para a sua empresa, a manter e tirar partido do talento dos seus trabalhadores, e assumir as prerrogativas da gestão e a autoridade com vista a organizar e dirigir o trabalho dos seus trabalhadores.

Ao longo das últimas décadas assistiu-se a uma viragem acentuada do emprego tradicional para o emprego atípico, tanto nos países industrializados como nos países em desenvolvimento. As formas atípicas de emprego (doravante, “emprego atípico” ou “EA”) agrupam diferentes modalidades de emprego que não se ajustam ao emprego tradicional. O EA inclui o emprego temporário, o trabalho a tempo parcial, o trabalho através de agências de trabalho temporário e outras relações de trabalho com múltiplas partes, relações de trabalho dissimulado e trabalho por conta própria economicamente dependente (caixa 1 e figura 1).

O aumento do EA é evidente nas estatísticas de emprego em muitos países industrializados. Nos países em desenvolvimento, os trabalhadores que desempenham formas atípicas de emprego constituíram sempre uma parte substancial da mão-de-obra, uma vez que muitos deles são empregados temporariamente em trabalhos ocasionais, mas o EA também cresceu em segmentos do mercado de trabalho anteriormente associados aos empregos tradicionais. Algumas formas atípicas de emprego carecem de dados para acompanhar as tendências, mas ainda assim é possível apreciar um aumento na crescente ansiedade que muitos trabalhadores sentem relativamente aos seus empregos, tanto tradicionais como atípicos.

O crescimento do EA é uma preocupação já que essas modalidades de emprego estão associados a uma maior insegurança para os trabalhadores quando comparados com o emprego tradicional. Também existem consequências significativas, mas desvalorizadas, para as empresas, que podem subestimar algumas das exigências de gestão que o EA implica, particularmente se os segmentos mais importantes da sua força de trabalho estiverem empregues ao abrigo de modalidades atípicas. Além disso, aquilo que possa aparentar ser desejável e benéfico para o trabalhador ou para a empresa, especialmente a curto prazo, pode ter consequências negativas para a economia. Estas consequências negativas incluem a diminuição do investimento na inovação, a desaceleração do crescimento da produtividade, os riscos para a sustentabilidade dos sistemas de segurança social, o aumento da volatilidade nos mercados de trabalho e o baixo desempenho económico. Existem também importantes repercussões sociais que requerem uma maior atenção.

Figura 1. As diferentes formas de emprego atípico



Caixa 1. O que é um emprego atípico?²

Existem quatro grandes categorias de EA: (1) emprego temporário, (2) trabalho a tempo parcial, (3) trabalho através de agências de trabalho temporário e outras relações de trabalho com múltiplas partes, e (4) relações de trabalho dissimuladas e por conta própria economicamente dependente. Este agrupamento reflete as Conclusões da Reunião de Peritos sobre Formas Atípicas de Emprego da OIT de fevereiro de 2015.³ Incluídas nas quatro categorias existem diversas modalidades, sendo algumas específicas para determinados países (figura 1).

Emprego temporário, quando os trabalhadores são contratados por um período de tempo específico, inclui contratos a termo, contratos com base em projetos ou tarefas, bem como o trabalho sazonal ou ocasional, incluindo o trabalho pago ao dia. Na maioria dos países, os contratos a termo são regulados por disposições legais específicas sobre a duração máxima, o número de renovações e os motivos válidos para o recurso.

O trabalho ocasional implica o envolvimento dos trabalhadores por um período de tempo muito curto ou numa base ocasional e intermitente, muitas vezes por um número específico de horas, dias ou semanas, em troca de um salário estabelecido nos termos do contrato de trabalho diário ou periódico. O trabalho ocasional é uma característica importante do emprego assalariado informal em países em desenvolvimento com baixos rendimentos, mas também surgiu mais recentemente nas economias industrializadas, particularmente em empregos associados à economia “gig”, “à chamada” ou de “plataformas de internet”.

No *emprego a tempo parcial*, as horas normais de trabalho são inferiores às realizadas pelos trabalhadores a tempo completo comparáveis. Muitos países impõem limites legais específicos que definem o trabalho a tempo parcial relativamente ao trabalho a tempo completo. Para fins estatísticos, o trabalho a tempo parcial é geralmente considerado como o exercício de menos de 35 horas, ou 30 horas, de trabalho semanal. Em alguns casos, os regimes de trabalho podem envolver muito poucas horas ou a ausência de horários fixos previsíveis, e o empregador não tem a obrigação de oferecer um número definido de horas de trabalho. Estas modalidades, conhecidas como “trabalho à chamada”, surgem ao abrigo de diferentes formas contratuais, dependendo do país, e incluem os denominados contratos de “horário zero”.

Quando os trabalhadores não são diretamente empregados pela empresa à qual prestam os seus serviços, estes fazem parte de *acordos contratuais que envolvem várias partes*, por exemplo, como acontece quando um trabalhador é mobilizado e pago por uma agência de trabalho temporário, mas o trabalho é realizado para uma empresa utilizadora. Na maioria dos países, existe normalmente um contrato de trabalho ou uma relação entre a agência e o trabalhador, ao passo que um contrato comercial vincula a agência e a empresa utilizadora. Geralmente, considera-se que não existe uma relação de trabalho entre o trabalhador da agência de trabalho temporário e a empresa utilizadora; no entanto, determinadas jurisdições impõem obrigações legais à empresa utilizadora relativamente ao trabalhador da agência de trabalho temporário, especialmente no que diz respeito à saúde e à segurança.

Segundo a OIT, o *emprego dissimulado* tem “uma aparência diferente da realidade subjacente, com a intenção de anular ou atenuar a proteção prevista por lei”.⁴ Pode implicar a dissimulação da identidade do empregador através da contratação de trabalhadores através de terceiros, ou através do envolvimento do trabalhador num contrato comercial ou de cooperação em alternativa a um contrato de trabalho e, ao mesmo tempo, a direção e monitorização da atividade de trabalho de uma forma que é incompatível com o estatuto independente do trabalhador. Além disso, algumas relações de trabalho podem ser ambíguas quando os direitos e obrigações das partes interessadas não são evidentes, ou ainda quando existem vazios ou lacunas na legislação, inclusivamente no que diz respeito à interpretação das disposições legais ou à sua aplicação.

Uma área relativamente à qual, por vezes, não existe clareza jurídica é o *trabalho por conta própria economicamente dependente*, em que os trabalhadores realizam serviços para uma empresa ao abrigo de um contrato comercial, mas dependem de um cliente, ou de um reduzido número de clientes, para obterem os seus rendimentos ou para receberem instruções diretas sobre como o seu trabalho deve ser realizado. Geralmente, estes trabalhadores não estão abrangidos pelas disposições da legislação laboral ou da segurança social baseada no emprego, embora alguns países tenham adotado disposições específicas para lhes garantir alguma proteção.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que o trabalho pode ter várias formas contratuais. O objetivo não é que todo o trabalho se ajuste ao modelo típico, mas sim que todo o trabalho seja digno. Este relatório baseia-se em normas internacionais do trabalho e em experiências nacionais para propor orientações sobre a regulamentação e controlo do EA de modo a estabelecer um equilíbrio entre as necessidades dos trabalhadores, das empresas e dos governos.

PERCEBER AS TENDÊNCIAS NO EMPREGO ATÍPICO

Embora seja pouco provável que todos os trabalhadores sejam empregados ao abrigo de contratos temporários, a tempo parcial ou ao abrigo de regimes de trabalho por conta própria eco-

nomicamente dependente no futuro, o EA proliferou em setores e profissões onde não existia anteriormente, e a sua importância global no mercado de trabalho da maioria dos países do mundo aumentou nas últimas décadas.

Os motivos para esta proliferação são diversificados e variam substancialmente entre os países. No entanto, as transformações no mundo do trabalho, as alterações regulamentares e as flutuações e crises macroeconómicas contribuíram para esta evolução.

Transformações no mundo do trabalho

As transformações no mundo do trabalho que afetam o recurso ao EA incluem as alterações na estrutura económica das economias, da agricultura à indústria, passando pelos serviços, a pressão crescente da globalização, as mudanças tecnológicas, bem como as mudanças resultantes nas estratégias organizacionais das empresas.

- *A ascensão do setor dos serviços.* Ao longo das últimas décadas, tem-se verificado uma expansão do setor dos serviços em todo o mundo. Até 2013, este setor representava quase metade de todo o emprego no mundo.⁵ No setor dos serviços, os picos de procura podem ser mais frequentes e menos previsíveis do que no setor da indústria, o que aumenta a pressão sobre as empresas no sentido de garantir a “flexibilidade organizacional”.⁶ Alguns subsectores no âmbito dos serviços também apresentam características particulares que favorecem o EA, por exemplo, o setor hoteleiro e turístico, caracterizado pela alta fragmentação, as cadeias hoteleiras e *franchises* globais, a subcontratação, a sazonalidade e a necessidade de prestar serviços fora do horário de trabalho tradicional. Além disso, o crescimento do setor do retalho, e a subsequente extensão do horário de funcionamento, também estimularam o recurso ao emprego a tempo parcial, já vez que as empresas contratam amiúde trabalhadores em horário parcial para preencher estes turnos adicionais. Este crescimento teve implicações para o emprego das mulheres, uma vez que estas são mais comumente encontradas nas indústrias dos serviços, particularmente no retalho
- *A pressão da globalização.* Ao mesmo tempo, a indústria sofreu uma pressão por parte da globalização, com a contínua intensificação da concorrência internacional e a pressão com vista à redução dos custos. A fragmentação da produção, aliada à contratação externa, conduziu à aceleração do comércio de bens intermédios e à proliferação das cadeias de abastecimento globais. A forte concorrência entre os fornecedores e a crescente pressão por parte dos compradores com vista a reduzir os custos e garantir a produção “*in-time*” pressionam os fornecedores locais a externalizar e subcontratar mão-de-obra e a utilizar os trabalhadores por curtos períodos de tempo, contratando-os repetidamente recorrendo a contratos de curto prazo. Como tal, a contratação de mão-de-obra pode ser encarada como uma “extensão lógica da contratação externa global”.¹⁰
- *Desenvolvimentos tecnológicos.* A expansão dos serviços e das cadeias de abastecimento globais é inseparável do desenvolvimento tecnológico. As novas tecnologias de informação, a maior qualidade e o menor custo com infraestruturas, e as melhorias na logística e nos transportes permitiram que as empresas comparassem, organizassem e gerissem a produção à escala mundial.¹¹ As novas tecnologias também conduziram à criação de novas formas de trabalho, tal como o trabalho em plataformas de Internet ou o trabalho à chamada por meio de aplicações.
- *A mudança das estratégias organizacionais.* Embora estas forças globais exerçam uma influência importante nas práticas das empresas, a escolha da disposição contratual cabe à empresa. No início da década de 1990, as empresas começaram a aumentar o seu

recurso à externalização e a outras modalidades atípicas como um meio de se concentrarem nas suas competências “nucleares”, com o objetivo claro de concentrar os recursos de gestão em atividades fundamentais para a vantagem competitiva da empresa.¹² A limpeza dos escritórios foi uma das primeiras tarefas a ser contratada externamente, seguida por outras funções de apoio aos escritórios como, por exemplo, as funções relacionadas com as TI e com a folha salarial. Embora algumas empresas tivessem limitado a contratação externa a funções periféricas, outras confiaram em regimes atípicos de emprego para funções que eram marcadamente “fundamentais”.¹³ Determinadas indústrias criaram uma “fissura” nas funções nucleares como, por exemplo, as principais cadeias hoteleiras que externalizam serviços de recepção e limpeza a outras empresas fornecedoras de serviços, e empresas de telecomunicações que subcontratavam serviços de instalação e reparação ao domicílio a grandes quantidades de trabalhadores “independentes”.¹⁴

Redução de custos e regulação

Muitas empresas recorrem a modalidades de emprego atípico já que, regra geral, são mais baratos devido aos menores custos salariais ou não salariais.¹⁵ Nalguns casos, os regulamentos podem, inadvertida ou deliberadamente, encorajar o recurso a modalidades alternativas, como em situações em que os trabalhadores a tempo parcial ficam abaixo do limiar das prestações para a segurança social, ou quando são permitidos contratos a termo para tarefas permanentes.

- *Desregulamentação parcial.* A partir da década de 1970, diversos países europeus procederam à desregulamentação parcial dos mercados de trabalho com o objetivo de aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho e estimular o crescimento do emprego. As reformas permitiram um maior recurso aos contratos temporários, expandindo-os aos empregos que não tinham uma natureza temporária e aumentando a duração permitida e o número de renovações. Como resultado, o emprego temporário cresceu em muitos países europeus. Foram implementadas reformas semelhantes sobre o recurso ao trabalho temporário em países em desenvolvimento na década de 1990, particularmente na região andina.¹⁶ Desde então, alguns países europeus implementaram reformas em sentido contrário para restringir o crescimento do emprego temporário mas, em muitos casos, a reversão do processo não foi simples.
- *Incentivos distorcidos.* As diferenças na proteção em matéria de segurança social para os trabalhadores sob determinados limiares horários ou de rendimento criaram incentivos para que as empresas recorressem a modalidades de emprego atípicos com vista a reduzir os custos. Por exemplo, na Alemanha, antes da reforma em 2013, os funcionários que ganhavam menos de 400 euros por mês em “mini-empregos” estavam isentos de contribuir para a segurança social e os empregadores pagavam as contribuições a uma taxa reduzida. Outra exclusão pode decorrer da legislação laboral que se aplica apenas a empresas com uma dimensão acima de um determinado limite, tal como acontece na Índia. Consequentemente, os trabalhadores indianos em pequenas empresas e a maior parte dos trabalhadores ocasionais permanecem fora do âmbito da regulamentação.
- *Declínio da sindicalização e do papel regulador da negociação coletiva.* Outra mudança habitualmente negligenciada é o declínio da sindicalização que ocorreu em alguns países ao longo das últimas décadas. Este declínio significou que foram negociados menos convenções coletivas, sobretudo em países onde a forma dominante de negociação coletiva é ao nível da empresa. Além disso, a ausência de sindicalização permitiu que as empresas desenvolvessem regimes de emprego alternativos que não entravam em conflito com as leis em vigor, mas que eram contrários às práticas vigentes. Por exemplo, o crescimento dos contratos de “horário zero” no Reino Unido, dos contratos “se e quando” na Irlanda e o “agendamento just-in-time”

nos EUA e no Canadá não se deveu à introdução de nova legislação, mas sim da percepção, por parte das empresas, de que não era necessário fornecer horas garantidas aos trabalhadores com contrato de trabalho, e que podiam ser introduzidas novas modalidades para aumentar a margem que as empresas têm para recorrer ao trabalho de uma forma mais flexível.

Flutuações macroeconómicas e crise

As condições macroeconómicas, incluindo as crises económicas, influenciam a participação do EA no emprego em geral. No entanto, dependendo dos regulamentos e das políticas, podem existir diversos resultados distintos:

- *Declínio no EA.* Os trabalhadores envolvidos em relações de trabalho temporárias e com múltiplas partes, são os primeiros a serem dispensados quando as condições macroeconómicas pioram. Por exemplo, durante a recessão de 2008-2009 nos Estados Unidos, apesar de representarem menos de 2 por cento da força de trabalho, os trabalhadores das agências de trabalho temporário representaram 10,6 por cento das perdas líquidas de postos de trabalho. Da mesma forma, em Espanha, o emprego temporário caiu de 29 por cento em 2008 para 22 por cento em 2013 como resultado da crise económica.
- *Reduções temporárias no horário de trabalho.* Noutros casos, as empresas, em alternativa ao despedimento dos trabalhadores, podem reorganizar o seu trabalho internamente, reduzindo o horário de trabalho, “partilhar empregos para salvar empregos”, o que resulta numa maior proporção da mão-de-obra a trabalhar a tempo parcial. Durante a última crise económica, estes programas de partilha de trabalho foram apoiados por políticas para complementar o rendimento dos trabalhadores, financiadas parcialmente por fundos de seguro de desemprego. Na Alemanha, no auge da crise económica em 2009, cerca de 1,2 milhões de trabalhadores reduziram o seu horário de trabalho, em média, em um terço, mantendo a relação laboral. Também podemos encontrar exemplos de reduções temporárias do horário de trabalho em algumas empresas da Bulgária, da Estónia, da Indonésia e na Federação Russa.
- *Aumento do EA devido à incerteza económica.* As preocupações com as condições económicas após uma recessão económica podem fazer com que as empresas se tornem mais cautelosas no que diz respeito à contratação, o que dá origem a mais formas temporárias de contratação de mão-de-obra. Isto verificou-se, por exemplo, na República da Coreia após a crise financeira asiática no final da década de 1970, assim como nos Estados Unidos na sequência da Grande Recessão.

Tendências e incidência do emprego atípico

Dada a multiplicidade de influências que determinam o EA, não é de surpreender que as tendências sobre o recurso ao mesmo sejam altamente desiguais entre países. Fazer a comparação de tendências em todo o mundo não é uma tarefa simples, já que as definições estatísticas diferem entre os países, amiúde refletindo as práticas locais. Adicionalmente, existem severas limitações de dados no que se refere aos regimes de emprego que envolvem várias partes, ao emprego dissimulado e ao trabalho por conta própria economicamente dependente, o que dificulta uma avaliação abrangente em todo o globo. Ainda assim, podem ser identificados indícios de uma mudança mais ampla a partir dos dados limitados que estão disponíveis.

- Globalmente, nos países industrializados, o EA pode ser encontrado em quase todos os setores económicos, sendo predominante nas profissões com baixos salários. Nos países em desenvolvimento, o emprego ocasional continua a representar uma fatia considerável

do emprego assalariado, mas ocorreu igualmente uma proliferação do EA em setores nos quais o emprego tradicional era mais comum como, por exemplo, a indústria transformadora ou o setor público.

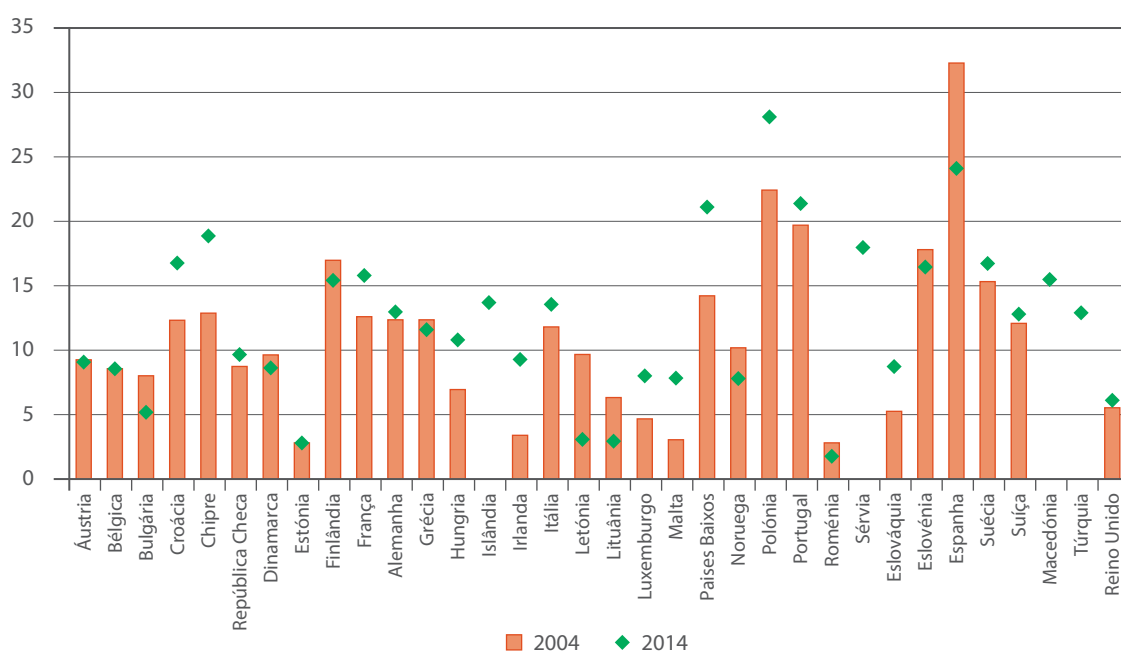
- A probabilidade de as mulheres, jovens e migrantes recorrerem a regimes atípicos é muito maior quando comparados com outros grupos da população. A sua representatividade excessiva no EA é um reflexo das maiores dificuldades que estes trabalhadores têm em entrar e permanecer no mercado de trabalho. Para as mulheres em particular, esta situação reflete a distribuição desigual do trabalho doméstico não remunerado e as consequências dessa desigualdade nas probabilidades de terem empregos tradicionais, atendendo ao horário e à disponibilidade que alguns empregos tradicionais exigem, bem como a reserva de que alguns empregadores têm em contratar mulheres devido a estas exigências.

Emprego temporário

O emprego temporário sempre existiu e é comum nos setores económicos que estão sujeitos a flutuações sazonais, por exemplo, a agricultura, a construção e os transportes. Além disso, as empresas recorrem ao emprego temporário para atender a necessidades específicas e de curto prazo relacionadas com a mão-de-obra como, por exemplo, a substituição de um trabalhador ausente, a satisfação de picos de procura de curto prazo ou a avaliação de trabalhadores recentemente contratados antes de lhes oferecer um contrato sem termo. Algumas das principais conclusões sobre o emprego temporário incluem:

- Na Europa, dados para 33 países revelam que, em 2014 em média, 12,3 por cento dos trabalhadores estavam abrangidos por contratos temporários. Os países onde o emprego temporário é mais frequente são a Polónia, Portugal e a Espanha, todos com 20 por cento ou mais dos seus trabalhadores abrangidos por contratos temporários (figura 2). Ao longo da última

Figura 2. Emprego temporário na Europa em percentagem dos trabalhadores por conta de outrem, 2004 e 2014



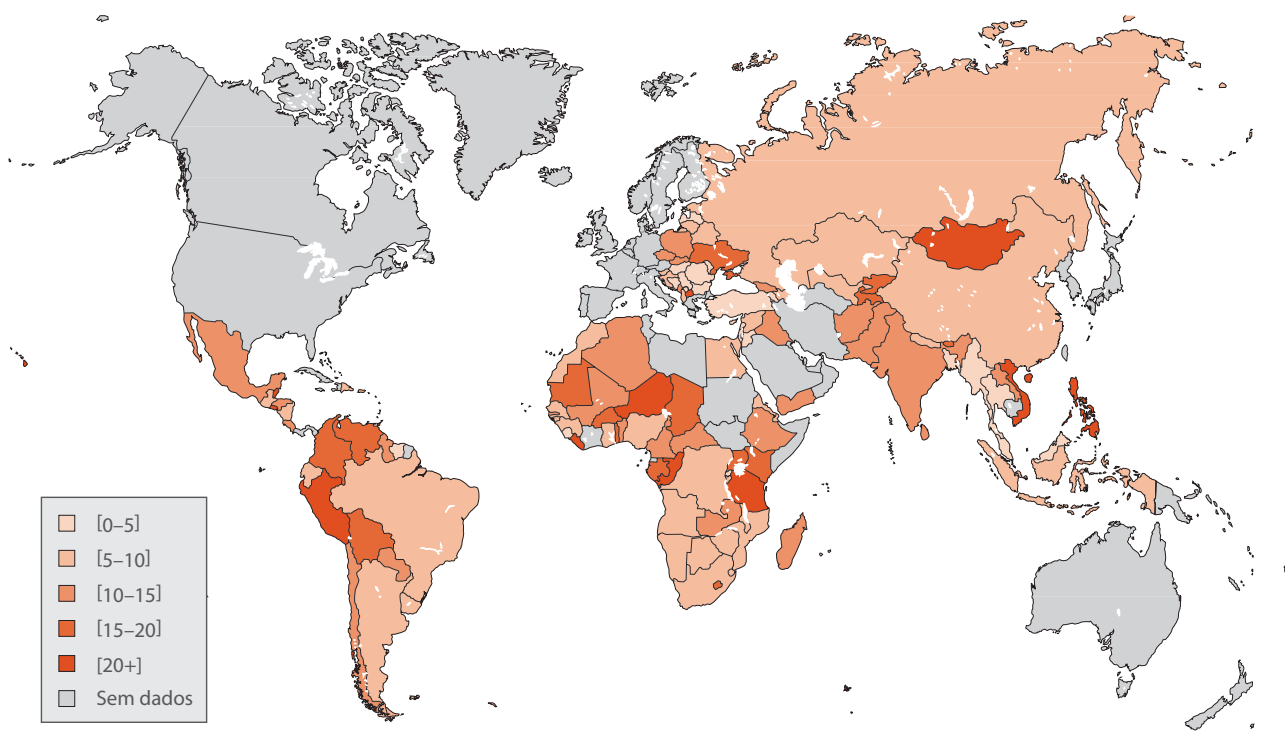
Fonte: Eurostat.

década, em Malta e a na Eslováquia verificou-se um aumento quase para o dobro no emprego temporário, ao passo que na Irlanda triplicou a sua quota. Em toda a Europa, os motivos que levam ao recurso ao trabalho temporário são diversos, com 62 por cento dos trabalhadores temporários a relatar, em 2014, que trabalharam temporariamente porque não conseguiram encontrar um emprego permanente e 9 por cento porque estavam à experiência.

- Na Austrália, um em cada quatro trabalhadores tem um emprego ocasional. O emprego ocasional na Austrália é uma categoria específica de emprego em que o trabalhador não tem direito a baixa por doença ou ao gozo de férias anuais, mas o salário horário é complementado por uma compensação adicional, conhecida como “casual loading” (compensação para trabalhadores ocasionais). O emprego ocasional encontra-se frequentemente em profissões com salários baixos.
- Na República da Coreia, os trabalhadores “eventuais” (definidos como trabalhadores com contrato de duração determinada) aumentaram a sua quota no emprego remunerado de 14 por cento, em 2001, para 19 por cento, em 2013. Noutras zonas da Ásia, as taxas de emprego temporário são elevadas relativamente ao resto do mundo, e todas as suas formas, trabalho temporário, sazonal e ocasional, estão muito presentes. Varia entre os 24 por cento do emprego remunerado nas Filipinas, e os 67 por cento no Vietname, sendo também considerável na China, Índia, Indonésia e Malásia. O trabalho ocasional constitui praticamente dois terços do trabalho por conta de outrem no Bangladesh e na Índia, chegando a ser responsável por mais de 40 por cento no Paquistão.
- Os países da América Latina revelam cenários diversificados. Ao passo que na Argentina e no Brasil, o recurso ao emprego temporário é limitado, totalizando menos de 10 por cento durante a década de 1990 na Argentina, atingiu 20 por cento do emprego remunerado, quando a sua utilização foi facilitada através de uma alteração à legislação laboral que reduziu a custo do emprego temporário. Outros países da região apresentam quotas de trabalho temporário relativamente altas e em crescimento, com o Equador e o Peru a liderar a lista com mais de 50 por cento de trabalhadores por conta de outrem com regimes temporários. A informalidade continua a ser um problema importante tanto na América Latina como na Ásia, onde muitos países enfrentam um problema de dupla segmentação dos mercados de trabalho entre formalidade e informalidade, e com divisões entre contratos temporários e efetivos.
- Em África, a forma mais comum de emprego temporário é o emprego ocasional. Um em cada quatro trabalhadores tem um emprego ocasional no Quênia e, no Zimbábwe e no Mali, esta proporção sobe para mais de um em cada três trabalhadores. Em geral, o emprego temporário atinge quase 60 por cento na Etiópia e na República Unida da Tanzânia, sendo particularmente elevado nas áreas rurais. Foi observado nos últimos anos um crescimento de uma forma específica, os contratos a termo, em dois extremos opostos do continente: Marrocos e África do Sul.

Os dados para as empresas do setor privado registadas em 132 países em desenvolvimento e em transição revelam que a proporção média de trabalhadores temporários empregados pelas empresas é de 11 por cento; cerca de um terço dos países apresenta taxas de emprego temporário em torno desta média (figura 3).¹⁷ No entanto, existem enormes divergências, com o emprego temporário a variar entre menos de 5 por cento na Jordânia e na Serra Leoa, até mais de 25 por cento na Mongólia e no Peru. Além disso, existem divergências significativas entre as empresas (caixa 2).

Figura 3. Incidência do emprego temporário como porcentagem do emprego por conta de outrem total em empresas do setor privado, países em desenvolvimento e em transição, por volta de 2010



Fonte: Cálculos dos autores baseados no Inquérito do Banco Mundial às Empresas, 2014.

Caixa 2. Dependência intensiva do emprego temporário por uma pequena parte de empresas

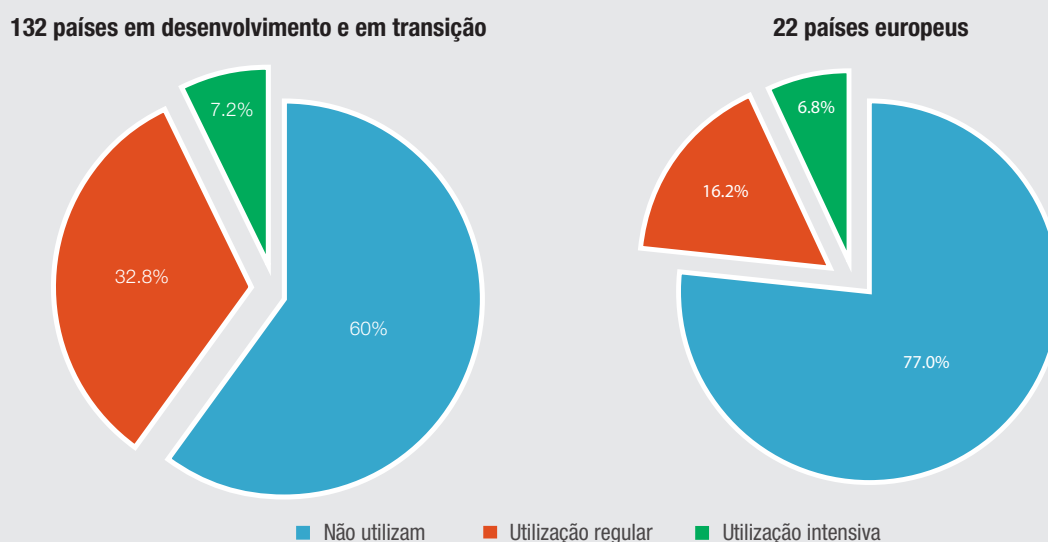
Existem divergências importantes no recurso ao emprego temporário por parte das empresas. Os dados de dois inquéritos a nível do estabelecimento abrangendo mais de 150 países no total revelam que a maioria das empresas não recorre ao trabalho temporário (incluindo o trabalho através de agências de trabalho temporário), e que é um pequeno subconjunto de empresas que recorre intensivamente a mão-de-obra temporária (definido como empregando 50 por cento ou mais da sua força de trabalho com o recurso a contratos temporários) (figura 4).

Entre as 73 mil empresas em países em desenvolvimento e em transição que constam na base de dados, 7,2 por cento eram utilizadoras “intensivas”, e a proporção média de trabalhadores temporários na respetiva força de trabalho era de 63 por cento. Na verdade, 5 por cento de todas as empresas representavam 57 por cento da totalidade do trabalho temporário utilizado.¹⁹ Além disso, foram verificadas divergências dentro da mesma indústria e país, o que indica que empresas com restrições à produção similares continuaram a optar por formas alternativas de organização da sua mão-de-obra. Além disso, foram encontrados utilizadores “intensivos” em todas as indústrias, não se limitando às indústrias sazonais.

Nos 22 países europeus,²⁰ 77 por cento das empresas participantes no inquérito não recorriam a trabalhadores temporários, 16,3 por cento empregavam menos de 50 por cento dos seus trabalhadores ao abrigo deste tipo de contratos (“utilização regular”) e 6,8 por cento das empresas utilizou-os intensivamente. Cinco por cento das empresas eram responsáveis por 76 por cento de todos os trabalhadores temporários empregados. No entanto, verificou-se uma grande variação entre os países. Por exemplo, em Espanha, 16 por cento das empresas utilizaram mão-de-obra temporária intensivamente em 2010 (diminuição relativamente aos 19,4 por cento em 2006), em comparação com apenas 1,8 por cento na Noruega.

Estes resultados têm importantes implicações nas políticas, uma vez que é evidente que nem todas as empresas recorrem ao emprego temporário da mesma forma e que, dentro das indústrias, existem diversas opções disponíveis com vista a organizar a produção. Adicionalmente, os resultados sugerem que algumas empresas podem estar a depender excessivamente destes regimes.

Figura 4. Utilização de mão-de-obra temporária entre empresas do setor privado, por volta de 2010



Nota: Utilização regular significa que entre zero e 50 por cento dos trabalhadores têm contratos temporários; utilização intensiva significa > 50 por cento da mão-de-obra tem contratos temporários.

Fonte: Cálculos dos autores. Dados sobre os países em desenvolvimento e em transição do Inquérito do Banco Mundial às Empresas, abrangendo empresas do setor privado registadas com cinco ou mais trabalhadores em 132 países; dados sobre 22 países europeus do Inquérito Sobre a Estrutura dos Ganhos, abrangendo empresas do setor privado com dez ou mais trabalhadores.

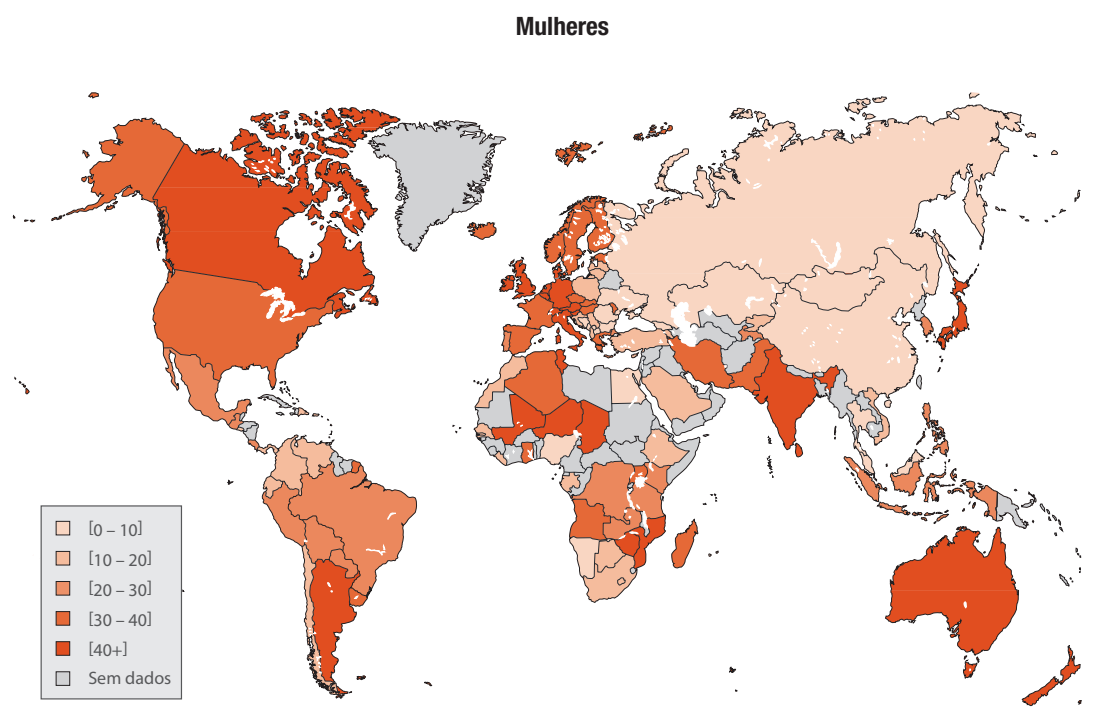
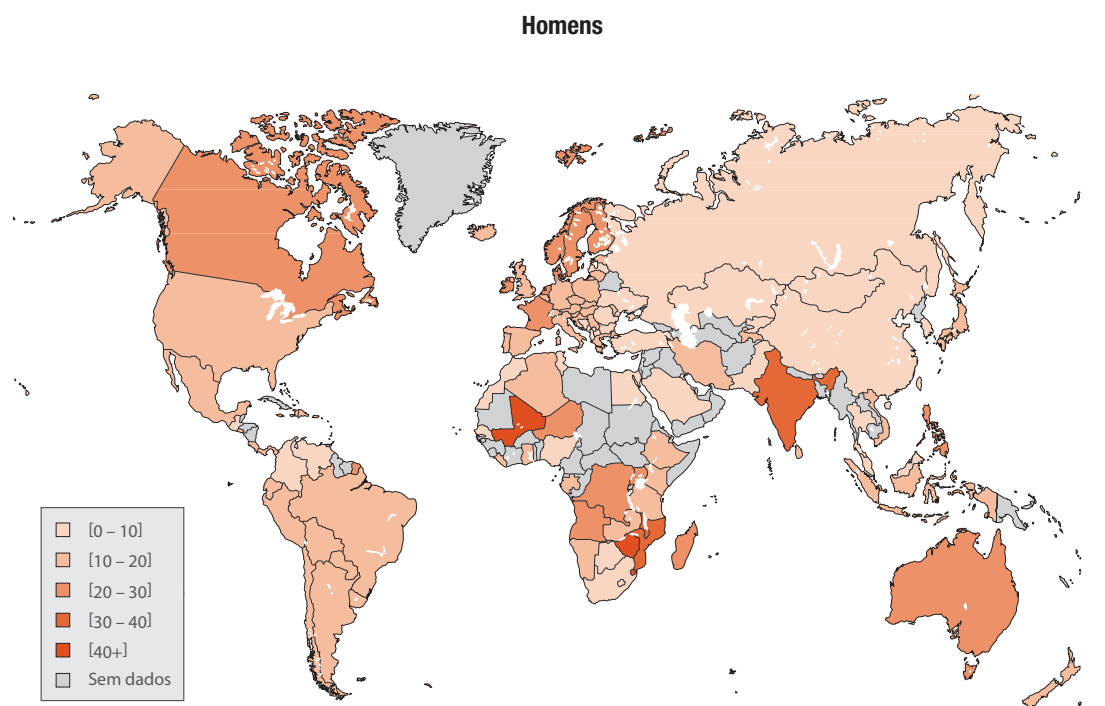
- **Migrantes.** Em 2015, existiam 232 milhões de migrantes internacionais, representando 3,2 por cento da população mundial.¹⁸ Os trabalhadores migrantes internacionais estão frequentemente empregados nos setores da construção, da agricultura sazonal, dos cuidados domiciliários, da hotelaria e restauração, e da limpeza, todos associados ao EA, particularmente ao trabalho temporário e às relações de trabalho com múltiplas partes. Os trabalhadores migrantes internacionais são por vezes recrutados através de agências de trabalho temporário, ou participam em programas bilaterais de migração temporária. Estes regimes de emprego condicionam o estatuto do EA dos migrantes desde o início da experiência de migração.
- **Jovens.** É comum encontrar jovens entre os trabalhadores com empregos temporários e a tempo parcial. Por vezes, os jovens têm empregos temporários porque conjugam o trabalho com os estudos ou a formação, como é o caso, por exemplo, de 29 por cento dos jovens trabalhadores na Europa. Mas os jovens também são novos no mercado de trabalho e, como tal, são frequentemente contratados ao abrigo de contratos temporários para finalidades de seleção e realização de estágios, bem como para reduzir os custos. Em 2012, no Peru, Egito e Malawi, menos de 50 por cento dos jovens com emprego por conta de outrem tinham contratos estáveis; dados para 21 países europeus revelam que, em média, 45 por cento dos jovens em 2014 tinham contratos temporários porque não conseguiam encontrar um emprego permanente.

Emprego a tempo parcial e trabalho à chamada

O emprego a tempo parcial tem vindo a aumentar em muitas zonas do mundo ao longo das últimas décadas. O trabalho a tempo parcial pode ser um instrumento importante para a integração da mão-de-obra das mulheres já que, por força das responsabilidades domésticas e de prestação de cuidados, não estariam de outra forma disponíveis para se dedicarem ao trabalho remunerado. No entanto, saber se o emprego a tempo parcial ajuda a promover a igualdade de género depende da qualidade do trabalho a tempo parcial. As políticas públicas, incluindo as políticas relativas à segurança social e as políticas fiscais, reforçaram por vezes as diferenças de género no mercado de trabalho, mas podem ser concebidas de modo a promover o trabalho a tempo parcial de boa qualidade.

- Globalmente, as mulheres têm uma representatividade excessiva no que diz respeito ao emprego remunerado a tempo parcial (figura 5). Embora representem menos de 40 por cento do emprego remunerado total, a sua quota no emprego remunerado a tempo parcial é de 57 por cento. Na Argentina, Áustria, Bélgica, Alemanha, Índia, Itália, Japão, Países Baixos, Níger, Paquistão e Suíça, existe uma diferença superior a 25 pontos percentuais na participação das mulheres como trabalhadoras a tempo parcial relativamente aos homens.
- Na Europa, quase um em cada cinco trabalhadores trabalhou a tempo parcial em 2014. Nos Países Baixos, a por vezes denominada de primeira “economia a tempo parcial” do mundo, mais de 45 por cento das pessoas empregadas trabalharam a tempo parcial; o trabalho a tempo parcial está também generalizado nos países nórdicos, bem como na Áustria, Irlanda, Malta, Suíça e Reino Unido, onde representa quase um terço do emprego por conta de outrem. Em 2014, 27 por cento das mulheres europeias referiram que trabalhavam a tempo parcial porque isto lhes permitia conjugar o trabalho com responsabilidades de cuidados; 26 por cento não conseguiram encontrar um emprego a tempo completo. Os homens europeus referiram que trabalhavam a tempo parcial porque não conseguiam encontrar um emprego a tempo inteiro (40 por cento) ou porque estavam a estudar ou a receber formação (19 por cento).
- O emprego a tempo parcial manteve-se estável e elevado na Austrália, onde muitos trabalhadores ocasionais trabalham a tempo parcial, mas esta situação verifica-se igualmente no Canadá, Israel e Nova Zelândia, onde perto de um terço dos trabalhadores trabalhou em horário parcial em 2014. Nos Estados Unidos, um em cada quatro trabalhadores trabalhou a tempo parcial em 2014, um aumento relativamente aos 19,6 por cento em 2009.
- No Japão, o emprego a tempo parcial aumentou de 27 por cento em 2009, para 30 por cento em 2014. O emprego a tempo parcial é uma categoria de emprego específica que geralmente inclui empregados contratados a prazo. Um terço dos trabalhadores classificados como tendo um trabalho a tempo parcial trabalhou o mesmo número de horas do que os trabalhadores a tempo completo.
- Em África, o emprego a tempo parcial está mais generalizado em Madagáscar, Moçambique, Uganda e Zimbábue, embora grande parte disto seja um reflexo da natureza ocasional desse regime e da insuficiência de disponibilidade de trabalho. Na verdade, a África é a região onde o subemprego relacionado com o número de horas trabalhadas é o mais elevado (em que os trabalhadores estão dispostos e disponíveis para trabalhar mais horas), com 12 por cento dos trabalhadores e 16 por cento das trabalhadoras a referir que gostariam de trabalhar mais horas. No Uganda, 26 por cento dos trabalhadores a tempo parcial referiram que gostariam de trabalhar mais horas.
- Na América Latina, o trabalho a tempo parcial entre os trabalhadores formais não está generalizado e encontra-se sobretudo em profissões qualificadas. Cerca de 16 por cento

Figura 5. Percentagem de trabalhadores que trabalham a tempo parcial (< 35 horas semanais), 2014



Fonte: ILOSTAT.

dos trabalhadores trabalham a tempo parcial no Brasil; no Chile, o emprego assalariado a tempo parcial aumentou de 10 por cento em 2009, para 15 por cento em 2014.

Ao longo das últimas décadas, o trabalho a tempo parcial não só cresceu em importância, como também tem diversificado as suas formas para incluir “horários muito curtos” (menos de 15 horas semanais) ou regimes sem horários mínimos estabelecidos, como o caso do trabalho à chamada, incluindo os contratos de “horário zero”.

- No Reino Unido, de acordo com o *Office for National Statistics* (Instituto Nacional de Estatística) 2,5 por cento dos trabalhadores estavam abrangidos por contratos de horário zero no quarto trimestre de 2015. Praticamente 40 por cento desses trabalhadores trabalhavam menos de 16 horas semanais, embora a média da semana de trabalho fosse de 21,3 horas.
- Estima-se que aproximadamente 10 por cento da mão-de-obra nos Estados Unidos tenha horários de trabalho irregulares e “à chamada”; os trabalhadores com menores rendimentos têm os horários mais irregulares.²¹ No México, 2,1 por cento dos trabalhadores trabalhavam menos de 15 horas semanais, e 6,7 por cento não tinham um horário fixo.

O trabalho através de agências de trabalho temporário e outras relações de trabalho

O trabalho através de agências de trabalho temporário (TAATT) e outras relações contratuais que envolvem múltiplas partes constituem uma quota reduzida, porém crescente, do trabalho por conta de outrem. O TAATT representa entre 1 a mais de 6 por cento do emprego pago em países para os quais existem dados disponíveis.

- De acordo com a Confederação Mundial do Emprego (antiga CIETT), 40 milhões de trabalhadores em todo o mundo recorreram ao TAATT em 2013, com os maiores mercados encontrados nos Estados Unidos, China, Europa e Japão.
- Em 2010, o TAATT representou 1,3 por cento do emprego remunerado em 34 países europeus. Apesar de ainda representar menos de 1 por cento do emprego assalariado na Albânia, Finlândia, Alemanha, Hungria, Itália, Malta, Montenegro e Turquia, atingiu os 2,2 por cento nos Países Baixos, e os 2,4 por cento na Bulgária, Chipre e Espanha. Em Israel, mais de 5 por cento da mão-de-obra foi contratada por meio de sub-contratação de mão-de-obra.
- Ao longo das últimas décadas, verificou-se nos países asiáticos um crescimento das modalidades de emprego com múltiplas partes, designadas sob diversas denominações, por exemplo, cedência temporária de trabalhadores, através de agência, subcontratação ou externalização. Na República da Coreia, os trabalhadores de agências temporárias e em cedência temporária constituíram 4,4 por cento do emprego assalariado em 2013; além disso, a “subcontratação interna”, em que os trabalhadores são contratados por meio de um subcontratante, mas trabalham nas instalações da empresa principal, é comum nas grandes empresas. Uma pesquisa realizada em 2009 sobre a subcontratação interna em 1.764 empresas com mais de 300 trabalhadores concluiu que 55 por cento referiram utilizar a subcontratação interna, ao passo que 8 por cento relataram que mais de 50 por cento da força de trabalho era subcontratada internamente.²²
- Nas Filipinas, cerca de 62 por cento dos estabelecimentos registados com mais de 20 trabalhadores contrataram trabalhadores “contratados por agências” em 2014, representando 12,2 por cento da força de trabalho total. Na indústria transformadora indiana, o “trabalho a contrato” atingiu 35 por cento em 2011-2012, um crescimento face aos 15 por cento verificados na década de 1990.
- Os dados sobre África são escassos, com a exceção de algumas informações sobre alguns setores e profissões. Na África do Sul, a *National Association of Bargaining Councils*

estimou que, em 2010, 6,5 por cento do total da força de trabalho era contratada por intermediários de trabalho.²³ Na Zâmbia, 48 por cento da mão-de-obra na indústria mineira era contratada através de empresas empreiteiras e de intermediação de trabalho em 2009, a maioria ao abrigo de contratos de curto prazo.²⁴

Relações de trabalho dissimulado e trabalho por conta própria economicamente dependente

Os dados sobre o *trabalho dissimulado* e o *trabalho por conta própria economicamente dependente* devem ser obtidos através da conjugação de perguntas em inquéritos sobre a mão-de-obra ou através de auditorias.

- A Eslováquia é um dos poucos países que publica estatísticas sobre “falsos trabalhadores independentes”. No início de 2015, 3,6 por cento dos trabalhadores, ou 86.500 pessoas, eram falsos trabalhadores independentes.
- No Chile, em 2011, 12 a 17 por cento das empresas de subcontratação eram constituídas total ou parcialmente por antigos trabalhadores das empresas principais, o que sugere a possibilidade de relações de trabalho dissimulado.
- Em 2014, 2,3 por cento dos trabalhadores argentinos e 4,1 por cento dos trabalhadores mexicanos descreveram a sua relação de trabalho como um trabalho por conta própria economicamente dependente.
- As auditorias no setor de construção realizadas em seis estados dos Estados Unidos durante a década de 2000 revelaram que entre 8 e 13 por cento dos trabalhadores da construção civil foram erroneamente classificados como trabalhadores independentes.
- Muitas empresas da economia “à chamada” ou “gig” optaram por contratar os seus trabalhadores como “contratantes independentes”. Esta prática tem sido objeto de vários conflitos laborais de grande relevância nos quais os trabalhadores contestaram essa classificação. Embora a economia à chamada (de plataformas de internet) continue a representar uma quota relativamente reduzida da mão-de-obra, espera-se que possa aumentar significativamente nos próximos anos, e a problemática da classificação poderá ter implicações importantes para o mercado de trabalho como um todo.

QUAIS OS POSSÍVEIS EFEITOS DO EMPREGO ATÍPICO NAS EMPRESAS, NOS TRABALHADORES E NOS MERCADOS DE TRABALHO?

A decisão das empresas em recorrer ao EA tem consequências importantes para o trabalhador individual, mas também para a própria empresa, para o mercado de trabalho, e para a economia e a sociedade em geral.

Trabalhadores

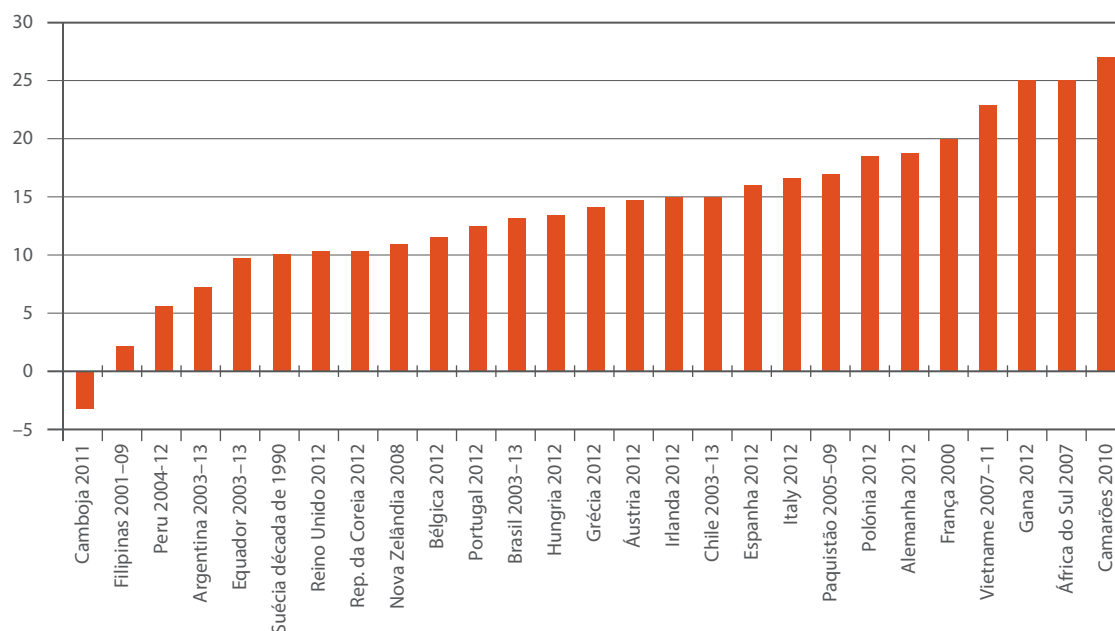
O EA tem implicações em praticamente todos os aspetos das condições de trabalho, incluindo o emprego, os rendimentos, os horários de trabalho, a segurança e saúde no trabalho, a cobertura de segurança social, a formação e a representação e outros princípios e direitos fundamentais no trabalho (figura 6). Apesar de as inseguranças nessas sete áreas também serem evidentes nas relações de emprego tradicionais, no geral, apresentam menos inseguranças quando comparado com os diferentes tipos de EA.

O facto de os trabalhadores que recorrem ao EA sentirem inseguranças nessas sete áreas depende das características do trabalhador, bem como da situação da empresa, da indústria e do contexto de cada país.

Figura 6. Sete áreas de potencial insegurança no trabalho



- *Segurança no emprego e transições do mercado de trabalho.* A facilidade de transitar entre os empregos atípicos e os empregos tradicionais é uma questão de especial preocupação para os trabalhadores temporários, para os trabalhadores com TAATT e outras relações de trabalho com múltiplas partes, bem como para os trabalhadores por conta própria economicamente dependentes. Poderá não ser um problema tão importante para os trabalhadores a tempo parcial se estes estiverem abrangidos por contratos de duração indeterminada, embora os trabalhadores a tempo parcial estejam geralmente numa situação menos favorável do que os seus homólogos a tempo completo no que diz respeito à segurança do emprego.²⁵ As transições do emprego temporário para o emprego permanente são geralmente pouco frequentes, variando de uma taxa anual de menos de 10 por cento para cerca de 50 por cento nos países para os quais existem dados disponíveis. Contudo, ter um trabalho temporário, ao contrário de estar desempregado, pode aumentar a probabilidade de obter um emprego regular. O emprego temporário pode, de facto, funcionar como uma “rampa de lançamento” para jovens licenciados, migrantes e trabalhadores inicialmente desfavorecidos em termos de educação ou de remuneração. Para estes trabalhadores, os benefícios de ter uma seleção inicial menos exigente, de ganhar experiência de trabalho mais ampla por oposição a uma experiência de trabalho especializado, e de expandir a sua rede através de empregos atípicos são elevados. No entanto, quando o trabalho temporário está mais difundido, as evidências a mais longo prazo, como acontece em Espanha ou no Japão, sugerem que ao longo de toda a vida de trabalho, os trabalhadores que iniciaram a sua carreira com um trabalho temporário têm maiores possibilidades de alternar entre empregos atípicos e uma situação de desemprego em comparação com os trabalhadores que iniciam a sua carreira com um contrato sem termo. Nesses casos, o trabalho temporário deixa de ser uma rampa de lançamento. Na maioria dos países considerados, mesmo quando o EA funciona como uma rampa de lançamento, os trabalhadores em empregos atípicos apresentam uma taxa de transição para o desemprego ou para a inatividade significativamente maior, por vezes quase dez vezes superior, em comparação com os trabalhadores tradicionais.

Figura 7. Penalizações salariais para o trabalho temporário, resultados empíricos selecionados

Nota: Os resultados mostram penalizações salariais por uma situação de trabalho temporário por oposição a uma situação de trabalho permanente apenas no caso dos homens. Coeficientes parciais da análise de regressão, com controlo dos efeitos da idade, formação, profissão e setor de atividade (outras variações de controlo variam de acordo com os estudos). Os anos referem-se aos anos dos dados em que a análise se baseou. A penalização «negativa» deve ser interpretada como um prémio salarial.

Fonte: Cálculos dos autores com base numa visão geral da literatura; ver o Anexo do Capítulo 5 no relatório (quadro A5.2).

- **Disparidades salariais.** As diferenças salariais ocorrem quando dois trabalhadores similares que realizam trabalhos similares são pagos de forma diferente. O trabalho temporário resulta geralmente em penalizações salariais, que podem atingir até 30 por cento relativamente aos trabalhadores tradicionais comparáveis (figura 7). Em contrapartida, o emprego a tempo parcial pode, por vezes, implicar prémios. Este é o caso dos trabalhadores formais na América Latina, embora isto se verifique raramente na Europa e nos Estados Unidos, onde o emprego a tempo parcial geralmente está associado a penalizações salariais. Os diferenciais salariais para o EA também variam entre os níveis de rendimentos. Por exemplo, em Itália, as penalizações salariais associadas aos empregos temporários são substancialmente mais pronunciadas entre os trabalhadores com salários mais baixos, mas são quase inexistentes ao considerar os empregos com salários mais elevados.²⁶ Em alguns casos, as diferenças salariais podem aumentar com a idade, como se verifica no caso dos trabalhadores a termo no Japão; ou diminuir com o tempo passado no setor, como é o caso dos trabalhadores das agências de trabalho temporário na Alemanha. Nos países em desenvolvimento, os trabalhadores com contratos a termo escritos costumam sofrer uma penalização salarial em comparação com os trabalhadores com contratos sem termo, essa penalização tende a ser menor do que a sentida pelos trabalhadores que não têm um contrato escrito.
- **Horários.** Algumas formas de EA, particularmente o trabalho temporário, estão associadas a horários mais alargados e a uma maior intensidade de trabalho. Dados relativos à Nova Zelândia, Suíça, Tailândia e Vietname indicam que os trabalhadores com contratos a termo ou em TAATT têm uma maior probabilidade de trabalhar horas extraordinárias não

remuneradas, muitas vezes na expectativa de uma renovação contratual. Além disso, para compensar os rendimentos insuficientes, muitos trabalhadores com EA têm vários empregos. A outra grande preocupação no que diz respeito ao tempo de trabalho diz respeito aos trabalhadores à chamada, incluindo os abrangidos por contratos de horário zero e regimes ocasionais semelhantes, já que estes trabalhadores têm normalmente um controlo limitado sobre o seu horário, e isto tem implicações no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, bem como na segurança do rendimento, uma vez que o pagamento é incerto. Os horários variáveis também dificultam a possibilidade de ter um segundo emprego.

- *Segurança e Saúde no Trabalho (SST)*. Existem quatro grandes categorias de riscos de SST associados ao EA: riscos relacionados com lesões e acidentes, riscos para a saúde mental e de assédio, perigos de exposição a más condições de trabalho e perigos, e problemas relacionados com a fadiga. Estes riscos decorrem de uma combinação de uma débil iniciação, formação e supervisão, problemas de comunicação (especialmente em acordos de emprego com múltiplas partes) e de obrigações legais fraturadas ou contestadas.²⁷ Em termos de taxas de lesões, as taxas de lesões profissionais entre os trabalhadores contratados no âmbito de contratos temporários e de TAATT, podem ser significativamente superiores às verificadas entre os trabalhadores efetivos. Estes valores quase duplicam no caso da Nova Zelândia, e são substancialmente mais altos em Itália, na Índia e no Japão, mesmo entre os trabalhadores com EA que trabalham lado a lado com os trabalhadores tradicionais.²⁸ A externalização e a subcontratação também estiveram relacionadas com diversos acidentes catastróficos.²⁹ Além dos problemas de saúde física e de segurança, o EA também está associado a fatores psicossociais que aumentam o risco de resultados adversos para a saúde. Ter um emprego temporário ou a tempo parcial involuntário pode agravar as perceções subjetivas de insegurança no emprego, sobretudo entre os grupos mais vulneráveis no mercado de trabalho, e quando as oportunidades de mudança de contratos temporários para contratos sem termo são reduzidas.³⁰ Uma maior insegurança no emprego está associada a uma série de resultados negativos que afetam negativamente a satisfação no trabalho, o bem-estar psicológico e mental, e a satisfação geral com a vida.
- *Segurança Social*. Os trabalhadores com EA dispõem geralmente de uma cobertura de segurança social inadequada, uma vez que as disposições legais as excluem dos direitos a pagamentos de segurança social, ou porque uma menor duração ou os salários ou horários reduzidos oferecem pouco ou nenhum acesso a estes direitos. Por exemplo, no Japão, na República da Coreia e na África do Sul, a elegibilidade para os subsídios de desemprego entre os trabalhadores está limitada àqueles que trabalham um número mínimo de horas, com consequências óbvias para os trabalhadores a tempo parcial cujas horas de trabalho estão abaixo do limite mínimo.³¹ Na Europa, a maioria dos trabalhadores temporários são legalmente elegíveis para as prestações de desemprego, mas as maiores taxas de rotatividade de emprego e a maior probabilidade de ocorrência de períodos de desemprego devido à não renovação de contratos temporários diminui a probabilidade de serem elegíveis para receberem prestações.³²
- *Formação*. O volume de formação oferecido aos trabalhadores temporários e de agências de trabalho temporário variará dependendo do tipo de empresa e da indústria, mas também depende do facto de os contratos temporários estarem associados a programas de formação ou de serem utilizados para selecionar trabalhadores com potencial para ocuparem cargos permanentes (neste caso, o trabalhador com um EA receberá formação), ou de a produção ser muito estandardizada e as tarefas facilmente substituíveis, neste caso, é oferecida pouca formação para além da direcionada para a tarefa em questão. Os trabalhadores a tempo parcial beneficiam geralmente de menos oportunidades de formação do que os seus homólogos a tempo completo.³³ Estas penalizações podem estar relacionadas com a perceção de que os trabalhadores temporários são menos orientados para a carreira.

- *Representação e outros princípios e direitos fundamentais no trabalho.* Os trabalhadores com EA podem ser privados da liberdade sindical e dos direitos de negociação coletiva, seja porque a lei impede a sua associação, ou porque o seu vínculo mais precário com o local de trabalho dificulta a formação de um sindicato, sobretudo se temerem retaliações por parte do empregador.³⁴ Os trabalhadores com relações de trabalho com múltiplas partes nem sempre têm o direito de encetar negociações coletivas com a empresa principal. Nas Filipinas, os trabalhadores em projetos no setor da construção podem aderir ao sindicato industrial relevante, mas não podem constituir uma unidade de negociação coletiva.³⁵ Além disso, na Indonésia,³⁶ os trabalhadores contratados externamente ou subcontratados não podem aderir aos sindicatos de trabalhadores regulares e, na República da Coreia, estes só podem negociar coletivamente com o subcontratante.³⁷ Nalguns casos, os limiares podem impedir que os trabalhadores formem sindicatos. Por exemplo, no Vietname, os trabalhadores com contratos com prazos inferiores a seis meses não podem aderir a um sindicato.³⁸ Além disso, os trabalhadores independentes são frequentemente excluídos do direito de organização ou da regulamentação que protege esse direito, o que afeta os trabalhadores com relações de trabalho dissimulado e de trabalho por conta própria economicamente dependente.³⁹ Estas dificuldades são confirmadas por estatísticas que apontam para que os trabalhadores com EA tenham uma menor taxa de sindicalização.⁴⁰ As práticas de trabalho forçado são por vezes ocultadas através do recurso a mecanismos de trabalho que envolvem múltiplas partes, e podem ser encontrados nas cadeias de abastecimento globais, particularmente nos níveis mais baixos de subcontratação.⁴¹ O impacto potencialmente discriminatório das formas de emprego “atípicas” foi citado como uma preocupação dos órgãos de controlo da OIT em casos relativos à República da Coreia, Madagáscar e Turquia.⁴²

Implicações para as empresas, mercados de trabalho e sociedade

Com a crescente incidência do EA, é importante perceber quais são as implicações para as empresas.

- *Mudança nas estratégias de recursos humanos.* As empresas que dependem fortemente do EA têm de adaptar as suas estratégias de recursos humanos.⁴³ A gestão deve mudar o foco das suas estratégias de recursos humanos da formação e desenvolvimento de trabalhadores no âmbito da organização para a identificação dos conjuntos de competências que a empresa necessita de adquirir nos mercados e adquirir essas competências de uma forma eficiente e atempada.⁴⁴ Esta mudança exige que a organização disponha de um sistema de gestão de recursos humanos que facilite o reconhecimento oportuno das necessidades de determinados tipos de competências ou qualificações na organização.
- *Efeitos nas competências no âmbito da empresa.* Uma dependência da aquisição em alternativa ao desenvolvimento das competências de que a empresa necessita pode afetar as organizações de duas formas. Em primeiro lugar, pode resultar numa erosão gradual das competências específicas da empresa.⁴⁵ As empresas que descrevem os seus recursos humanos como um dos seus principais ativos dão por si com ativos que não são muito distintos dos ativos dos seus concorrentes, o que minimiza o papel das pessoas enquanto fonte de vantagem competitiva. Uma segunda implicação do recurso a trabalhadores temporários ou contratados é a limitação da capacidade que as empresas têm para responder a mercados em mudança. Uma vez que o foco está cada vez menos virado para a formação de competências e mais para a contratação de competências, a capacidade de mudança que as empresas podem realizar é limitado pela disponibilidade de competências no mercado de trabalho.
- *Ganhos a curto prazo, perdas a longo prazo.* O EA pode trazer benefícios para as empresas em termos de poupança de custos e de flexibilidade, nomeadamente se os traba-

lhadores realizarem tarefas rotineiras e altamente estruturadas. No entanto, os ganhos em termos de custos e flexibilidade a curto prazo proporcionados pelo recurso ao EA podem ser superados pelas perdas de produtividade a longo prazo provocadas por uma menor produtividade dos trabalhadores em EA, bem como por efeitos negativos na produtividade dos trabalhadores tradicionais ou pelos elevados custos de transação decorrentes da gestão de uma mão-de-obra “mista” (em que os trabalhadores com regimes tradicionais e atípicos trabalham lado a lado). Se uma boa gestão não for bem conseguida, essa mão-de-obra pode resultar em conflitos e num decréscimo da moral.⁴⁶

- *Inovação e produtividade.* Além disso, existem evidências de que as empresas que recorrem mais a mão-de-obra atípica não investem suficientemente em formação, tanto para os trabalhadores temporários como para os trabalhadores efetivos, bem como em tecnologias que promovem a produtividade e inovação.⁴⁷ O desempenho da empresa também pode sofrer perturbações devido à acumulação de conhecimentos específicos da empresa e da forma como esses conhecimentos são transmitidos aos novos trabalhadores, caso a maioria dos trabalhadores esteja em modalidades de emprego atípicas. Dados referentes à Itália e aos Países Baixos alertam para que as empresas que recorrem a uma maior proporção de mão-de-obra flexível apresentam um menor crescimento da produtividade do trabalho.⁴⁸ De igual forma, uma análise do recurso a trabalhadores temporários em empresas em 132 países em desenvolvimento e em transição, mostrou que as empresas menos produtivas eram também as empresas que recorriam “de forma intensiva” ao trabalho temporário para a sua atividade (definido como 50 por cento ou mais da mão-de-obra ao abrigo de contratos temporários). Essas empresas tendem a recorrer a trabalhadores temporários para economizar custos com a mão-de-obra e não investem na sua formação.⁴⁹
- *Segmentação do mercado de trabalho.* O recurso generalizado ao EA pode reforçar a segmentação do mercado de trabalho, uma situação em que um segmento do mercado de trabalho (trabalhadores atípicos ou “a franja menos protegida”) enfrenta condições de trabalho inferiores e um estatuto profissional vulnerável, ao passo que o outro segmento goza de condições de trabalho mais favoráveis, mesmo que os trabalhadores em ambos os segmentos executem o mesmo tipo de trabalho. Uma característica fundamental dos mercados de trabalho segmentados é a dificuldade da transição de um segmento para outro. A segmentação do mercado de trabalho também significa que existe uma partilha de riscos desigual entre os trabalhadores tradicionais e os trabalhadores em situação de emprego atípico em termos de desemprego e de segurança de rendimentos, bem como entre os empregadores e trabalhadores atípicos em termos de ajuste económico, já que o ajuste económico resulta desproporcionalmente na perda de postos de trabalho para trabalhadores com EA. Consequentemente, a volatilidade do emprego é elevada, sem aportar qualquer benefício geral para a criação de emprego (caixa 3).⁵⁰ A segmentação do mercado de trabalho também pode agravar a desigualdade salarial e de rendimentos.
- *Consequências sociais.* Dois aspetos fundamentais do EA, a insegurança no emprego e uma remuneração inferior, podem ter repercussões nos padrões de consumo e socialização dos trabalhadores. Os trabalhos de investigação mostram que, para os trabalhadores temporários e à chamada, é mais difícil ter acesso ao crédito e à habitação, já que os bancos e proprietários costumam dar preferência a trabalhadores com empregos estáveis e rendimentos regulares. Desta forma, em França, os trabalhadores jovens têm uma maior probabilidade de viver de forma independente dos pais se tiverem empregos estáveis, em comparação com os trabalhadores jovens com contratos temporários.⁵³ Existem evidências semelhantes para os trabalhadores com EA nos Estados Unidos.⁵⁴ Os trabalhadores com contratos temporários que têm dificuldade em transitar para empregos permanentes também referem ter de adiar o casamento e a maternidade até encontrarem um emprego estável.

Caixa 3. A desregulamentação do recurso aos contratos temporários aumenta o emprego?⁵¹

Um objetivo declarado de desregulamentar o recurso aos contratos de emprego temporário é a criação de empregos. Mas as reformas que facilitaram o recurso ao emprego temporário aumentaram o emprego? Dois países da Europa, Itália e Espanha, dispõem de informações sobre esta questão. Ao longo das últimas décadas, ambos os países introduziram reformas que facilitaram às empresas o recurso a trabalhadores temporários e a trabalhadores de agências de trabalho temporário (seguidas de reformas subsequentes para reduzir a sua utilização). Trinta anos de dados e pesquisas que avaliam estas reformas dão provas dos respetivos efeitos.

Quando realizada durante períodos de relativa estabilidade económica e prosperidade, a desregulamentação do emprego temporário em Itália e em Espanha ajudou a aumentar o emprego, especialmente entre os jovens, as mulheres e os migrantes, uma vez que os empregadores tiraram partido da utilização flexível de contratos temporários para contratar durante os períodos positivos. No entanto, a contratação assumiu desproporcionalmente a forma de emprego temporário, estendendo-se a todos os setores de atividade económica, e substituindo a criação de contratos sem termo.

Além disso, surgiram outros problemas durante as recessões económicas. Quando as crises surgem, os empregadores optaram por não renovar os contratos temporários. Desta forma, os ganhos em matéria de emprego aportados pela desregulamentação foram transitórios, conduzindo a transições significativas para o desemprego, o chamado “efeito de lua-de-mel”.⁵² Adicionalmente, quando a atividade económica recuperou, assumiu geralmente a forma do aumento da contratação com recurso a contratos temporários por curtos períodos de tempo como meio de manter a flexibilidade dos custos laborais, o que teve implicações para a estabilidade económica em geral.

Outro problema da desregulamentação é a sua fraca reversibilidade. As empresas habituam-se rapidamente a recorrer a contratos temporários para as suas operações, utilizando-os como primeiro recurso como resposta a qualquer ajuste no ciclo económico. Desta forma, as contrarreformas que restringem o recurso aos contratos temporários tiveram um sucesso limitado, uma vez que, por vezes, as empresas encontraram formas alternativas de contratar mão-de-obra flexível.

DAR RESPOSTA AOS DÉFICES DE TRABALHO DIGNO ASSOCIADOS AO EMPREGO ATÍPICO

Conforme evidenciado no que foi anteriormente exposto, o mundo do trabalho não é estático e coloca desafios merecedores de respostas políticas. A adaptação da regulamentação e das políticas para garantir um trabalho digno para todos tem que ser um esforço contínuo. Além disso, são necessários mais esforços para assegurar que os regulamentos são efetivamente aplicados. Isto aplica-se particularmente a setores e profissões em que o controlo da regulamentação tem sido tradicionalmente débil, e onde a cobertura da negociação coletiva é limitada.

Com base nas diretrizes das normas internacionais do trabalho e das práticas nacionais, o relatório aponta recomendações que abrangem quatro áreas de ação principais: (1) o preenchimento das lacunas na regulação; (2) o reforço da negociação coletiva; (3) o reforço da proteção social; e (4) a instituição de políticas de emprego e de políticas sociais com vista a gerir os riscos sociais e acompanhar as transições (ver figura 8). Estas recomendações baseiam-se na convicção de que a segurança do rendimento tem por base fundamental o trabalho e que, sem empregos “dignos”, nunca haverá apoio suficiente para minorar a insegurança sentida pelos trabalhadores. No entanto, reconhecem que um trabalhador que tem um emprego inseguro provavelmente sentir-se-á menos inseguro caso resida num país com um estado social desenvolvido, onde as necessidades básicas da pessoa são garantidas por meio da proteção social e de outras políticas sociais.⁵⁵

Figura 8. Melhorar o emprego e apoiar os trabalhadores



Respostas legislativas: Preencher as lacunas regulamentares

A análise das respostas legislativas centra-se em cinco grandes medidas que têm por objetivo preencher as lacunas existentes na regulamentação relativas ao emprego atípico. O objetivo destas medidas é alinhar, na medida do possível, a proteção em matéria laboral do EA com a do emprego tradicional para que os trabalhadores com modalidades atípicas de emprego recebam uma melhor proteção, bem como para mitigar os abusos cometidos pelos empregadores no recurso a estes regimes que prejudicam o seu legítimo propósito.⁵⁶ Existem normas internacionais do trabalho que oferecem orientação para muitas dessas medidas.

Igualdade de tratamento. Garantir a igualdade de tratamento para os trabalhadores com EA é importante não só para evitar a discriminação baseada na situação profissional e como uma questão de equidade, mas também como forma de garantir que os regimes atípicos de emprego não sejam utilizados exclusivamente para reduzir os custos com o trabalho, oferecendo piores termos e condições de emprego para determinados grupos de trabalhadores. Por este motivo, garantir a igualdade de tratamento é também uma forma de assegurar condições de equidade para os empregadores. Dada a representatividade excessiva das mulheres, dos jovens e dos migrantes no EA, é importante garantir a igualdade de tratamento para os trabalhadores atípicos, uma vez que isto ajuda a combater a discriminação no local de trabalho e a discriminação em geral. Para além das normas internacionais do trabalho que proibem a discriminação no local de trabalho, existem outras normas que abordam as especificidades dos trabalhadores com EA que exigem a não discriminação destes trabalhadores.⁵⁷ A igualdade de tratamento entre os trabalhadores a termo, de agências de trabalho temporário e a tempo parcial está estabelecida nas diretivas da UE,⁵⁸ estando igualmente presente nas legislações nacionais, embora o seu âmbito e aplicação variem significativamente entre jurisdições. O quadro 1 apresenta vários exemplos do princípio de igualdade de tratamento para trabalhadores a tempo parcial.

Contudo, mesmo quando o princípio da igualdade de tratamento está previsto, podem existir exceções ou lacunas jurídicas que limitam o seu alcance e eficácia. Assim, uma boa prática passa por reanalisar regularmente as exclusões a este princípio para verificar se ainda se justificam, realizando mesmo a monitorização dos efeitos de tais exclusões.

Nalguns casos, a regulamentação limita os direitos e a proteção dos trabalhadores em situação de emprego atípico. Por exemplo, a provisão de períodos de qualificação e a continuidade mínima do emprego podem impedir que alguns trabalhadores, particularmente aqueles cujo trabalho seja intermitente, o acesso a importantes medidas de proteção laboral, mesmo que a sua relação com um mesmo empregador se prolongue por um período de tempo considerável, embora numa base descontínua.⁵⁹ A legislação sobre o trabalho ocasional adotada

Quadro 1. Princípios de igualdade de tratamento para trabalhadores a tempo parcial

Disposição	Países
Cláusula geral de não discriminação	Arménia, Bulgária, Chile, França, Hungria (a discriminação direta e indireta são proibidas), Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo (sujeito a disposições específicas incluídas em convenções coletivas), a Antiga República Jugoslava da Macedónia, Mali, Moldávia, Noruega, Roménia, Senegal, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Tunísia (sujeito a disposições particulares), Vietname (direito à igualdade de oportunidades e tratamento)
Igualdade de tratamento exceto por motivos objetivos	Áustria, Bélgica, Cabo Verde, Chipre, Estónia, Alemanha, Grécia, Hungria, Islândia, Irlanda, Malta, Moçambique, Países Baixos, Portugal (motivos objetivos a determinar por meio de convenção coletiva), Reino Unido, Suécia, Turquia (proibição de tratamento diferenciado unicamente porque o trabalhador é contratado a tempo parcial e exceto se existir uma causa justificável)
Prestações monetárias proporcionais	Argentina, Áustria, Brasil, Cabo Verde, Chipre, Equador, França, Alemanha, Grécia, Islândia, Irão, Irlanda, Itália, República da Coreia, Lituânia, Luxemburgo, Mali, Malta, Maurícias (com um aumento de, pelo menos, 5 por cento), Moçambique, Portugal, Roménia, Federação Russa, Senegal, Seychelles, Eslováquia, Espanha, Tunísia, Turquia, República Bolivariana da Venezuela

nalguns países em desenvolvimento como, por exemplo, as Filipinas, que visa a continuidade do emprego de trabalhadores cujo trabalho é descontínuo, oferece exemplos para enfrentar problemas semelhantes nas economias industrializadas.

Horário mínimo e outras salvaguardas para trabalhadores a tempo parcial, trabalhadores à chamada e trabalhadores ocasionais. Os trabalhadores a tempo parcial exercem, por vezes, horários muito reduzidos e, consequentemente, podem obter um rendimento baixo, sobretudo se não beneficiarem de igualdade de tratamento relativamente aos trabalhadores a tempo completo no que diz respeito às remunerações. Quando existe a possibilidade de os trabalhadores à chamada e ocasionais serem convocados à conveniência do empregador e não são garantidos horários ou pagamentos mínimos, a segurança do seu rendimento e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal são prejudicados. Estes problemas são exacerbados se os trabalhadores temerem que não lhes seja oferecido mais trabalho se recusarem uma oferta para um turno ou tarefa em particular, ou caso sejam chamados e se apresentarem ao trabalho, mas o seu turno seja cancelado no último momento.

Por tudo isto, é importante dispor de medidas que ofereçam aos trabalhadores um número mínimo de horas garantidas e a oportunidade de terem uma palavra a dizer relativamente aos seus horários de trabalho, incluindo a limitação da variabilidade do horário de trabalho. Contudo, apenas alguns países estabeleceram um horário mínimo de trabalho para trabalhadores a tempo parcial com vista a garantir um rendimento mínimo. No início da década de 2010, a legislação francesa foi alterada para garantir, com determinadas exceções, que os trabalhadores a tempo parcial tivessem um horário mínimo de 24 horas por semana. Na Alemanha, Gana, Países Baixos, Papua Nova Guiné e Estados Unidos (limitado ao Distrito de Columbia e a oito estados), a regulamentação exige que os empregadores paguem aos seus trabalhadores um número mínimo de horas quando estes se apresentam ao trabalho para um turno programado ou são chamados para trabalhar, mesmo que o trabalho seja cancelado ou a sua duração seja reduzida.

Dar resposta à classificação incorreta do emprego. Na grande maioria dos sistemas jurídicos em todo o mundo existe uma “divisão binária” entre o emprego e o trabalho por conta própria, com o “emprego” a servir de base para a regulamentação do trabalho.⁶⁰ Isto torna a definição de emprego e a classificação de uma relação de trabalho como uma “relação de trabalho” fundamental para oferecer proteção laboral.

A Recomendação (N.º 198) sobre a Relação de Trabalho, 2006, da OIT oferece orientação sobre como regular o âmbito da relação de trabalho e dissuadir a evasão dos direitos do trabalho e de segurança social que a relação implica.⁶¹ Inclui uma série de princípios abrangentes que podem orientar os países na elaboração de políticas para abordar a classificação incorreta do emprego, incluindo o seguinte:

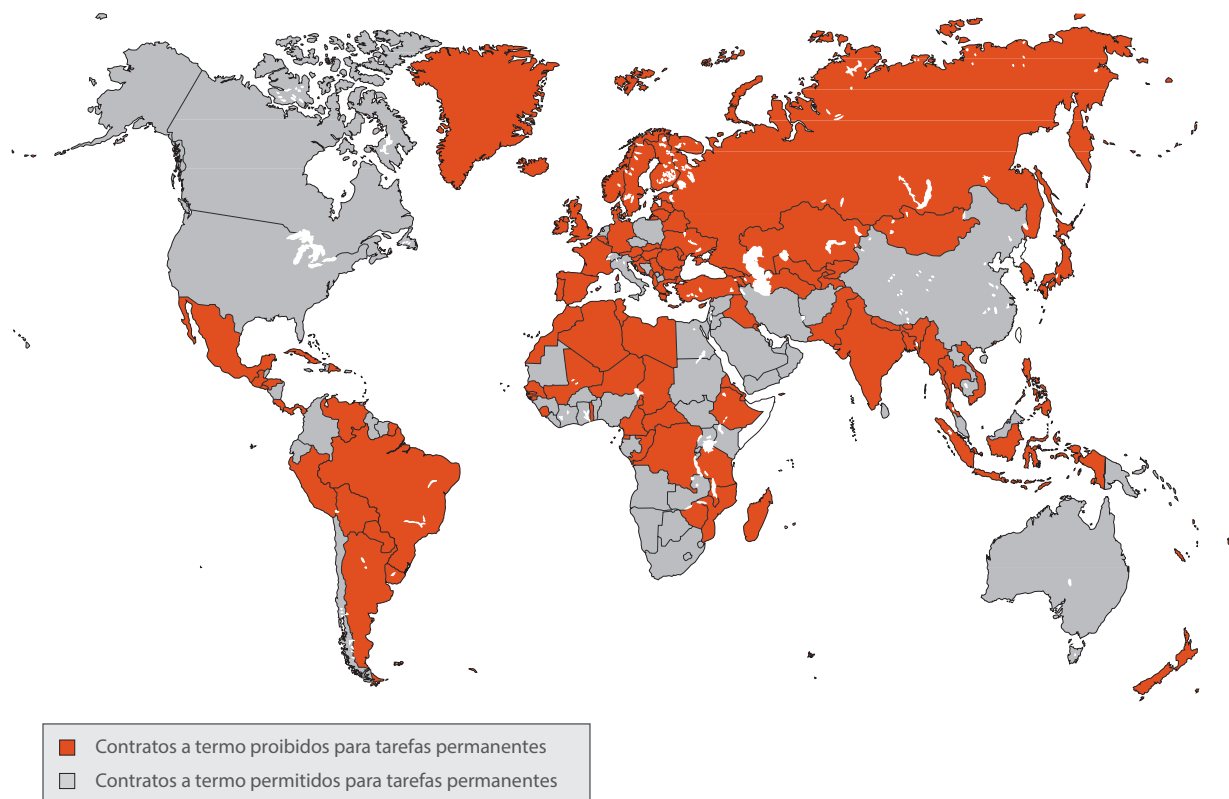
- (a) Estabelecer o princípio da “primazia dos factos”, segundo o qual a determinação da existência de uma relação de trabalho deve ser orientada pelos factos relativos à execução real do trabalho e não pela descrição da relação apresentada pelas partes. Muitas jurisdições em todo o mundo preveem tal princípio, seja através da lei ou por meio de jurisprudência. Pode ser encontrado em sistemas de direito civil e de direito consuetudinário, e pode ser expressamente indicado em leis (por exemplo, na Argentina, México, Panamá, Polónia), mesmo ao nível constitucional (por exemplo, na Colômbia e República Bolivariana da Venezuela), nalguns casos como um princípio geral do direito dos contratos (por exemplo, na Bulgária e Itália), ou estabelecido pelos tribunais (por exemplo, na Irlanda).⁶²
- (b) Permitir uma ampla variedade de meios para determinar a existência de uma relação laboral. São seguidas abordagens multifatoriais nos seguintes países de direito consuetudinário: Austrália, Índia, Reino Unido e Estados Unidos. Também são seguidas abordagens semelhantes em alguns países de direito civil, incluindo a França e a Grécia.⁶³

- (c) Estabelecer uma presunção legal de que existe uma relação de trabalho onde um ou mais indicadores relevantes estão presentes. Um instrumento jurídico desta natureza pode ser encontrado em várias jurisdições em todo o mundo, podendo assumir a forma de uma presunção ampla ao abrigo da qual as relações laborais são presumidas como relações de trabalho (por exemplo, na Colômbia, República Dominicana, Países Baixos, Panamá e República Bolivariana da Venezuela). Alternativamente, a lei pode especificar alguns indicadores que podem desencadear uma presunção ou uma reclassificação ao abrigo de uma relação de trabalho (por exemplo, em Malta, África do Sul e República Unida da Tanzânia).
- (d) Determinar, após consulta prévia das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, que os trabalhadores com determinadas características, em geral ou num determinado setor, devem ser considerados trabalhadores por conta própria ou independentes. Isto é feito, por exemplo, em França, no que se refere a jornalistas profissionais, determinados artistas, modelos de moda e representantes de vendas.

Restrição do recurso ao EA. Para além de melhorar as condições dos trabalhadores ao abrigo de modalidades atípicas, também existem situações nas quais é necessário restringir ou limitar o recurso ao EA. Ao limitar a sua utilização, os empregadores e os trabalhadores podem recorrer a regimes atípicos para beneficiar da flexibilidade que essas formas de trabalho oferecem, evitando que os empregos atípicos substituam desnecessariamente os empregos tradicionais. Noutros casos, a limitação pode ter como objetivo evitar abusos ou reduzir os riscos específicos associados à sua utilização, por exemplo, restringindo a sua utilização em alguns setores ou profissões, ou no decurso de conflitos laborais. As normas internacionais do trabalho existentes, bem como as práticas nacionais, oferecem exemplos de restrições:

- ▶ *Proibição do recurso aos contratos a termo para suprir necessidades permanentes da empresa.* Mais da metade dos países para os quais existem informações disponíveis limitam o recurso ao trabalho a termo para tarefas de caráter temporário, conforme sugerido pela Recomendação (N.º 166) sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1982, da OIT. A Figura 9 é um mapa que ilustra a proibição legal nacional do recurso a contratos a termo para tarefas permanentes. Esta medida mostrou-se eficaz na redução do recurso a contratos a termo.⁶⁴
- ▶ *Limitação do recurso ao trabalho através de agências de trabalho temporário.* O recurso ao TAATT pode ser proibido ou limitado por regulamentação nacional por vários motivos. Por exemplo, o TAATT só pode ser permitido caso exista um motivo objetivo ou temporário. Uma limitação muito comum diz respeito à proibição da sua utilização com vista a substituir trabalhadores em greve, conforme indicado na Recomendação (N.º 188) sobre as Agências Privadas de Emprego, 1997, da OIT. Em muitos países essa restrição estabelece-se por lei restrição, seja por meio de medidas legislativas (por exemplo, na Argentina, Bulgária, Chile, Hungria, Israel, Lituânia, Marrocos, Namíbia, Nova Zelândia, Polónia, Roménia e Espanha) ou através de negociação coletiva (por exemplo, na Dinamarca, Noruega e Suécia). A Confederação Mundial do Emprego estabelece uma disposição semelhante no seu código de conduta. Além disso, vários países limitam ou proíbem o TAATT em setores específicos e em trabalhos perigosos. A regulamentação nacional também proíbe o recurso a esta forma de trabalho imediatamente após despedimentos por motivos económicos ou despedimentos coletivos.
- ▶ *Limitação às renovações ou à duração total do trabalho a termo, do trabalho ocasional e do trabalho através de agências de trabalho temporário.* Muitas jurisdições implementam medidas para garantir que o recurso ao trabalho a termo, ao trabalho ocasional ou ao TAATT seja apenas temporário. É comum estabelecer um período de duração total máxima para estas formas de trabalho, ou limitar o número ou a renovação de contratos

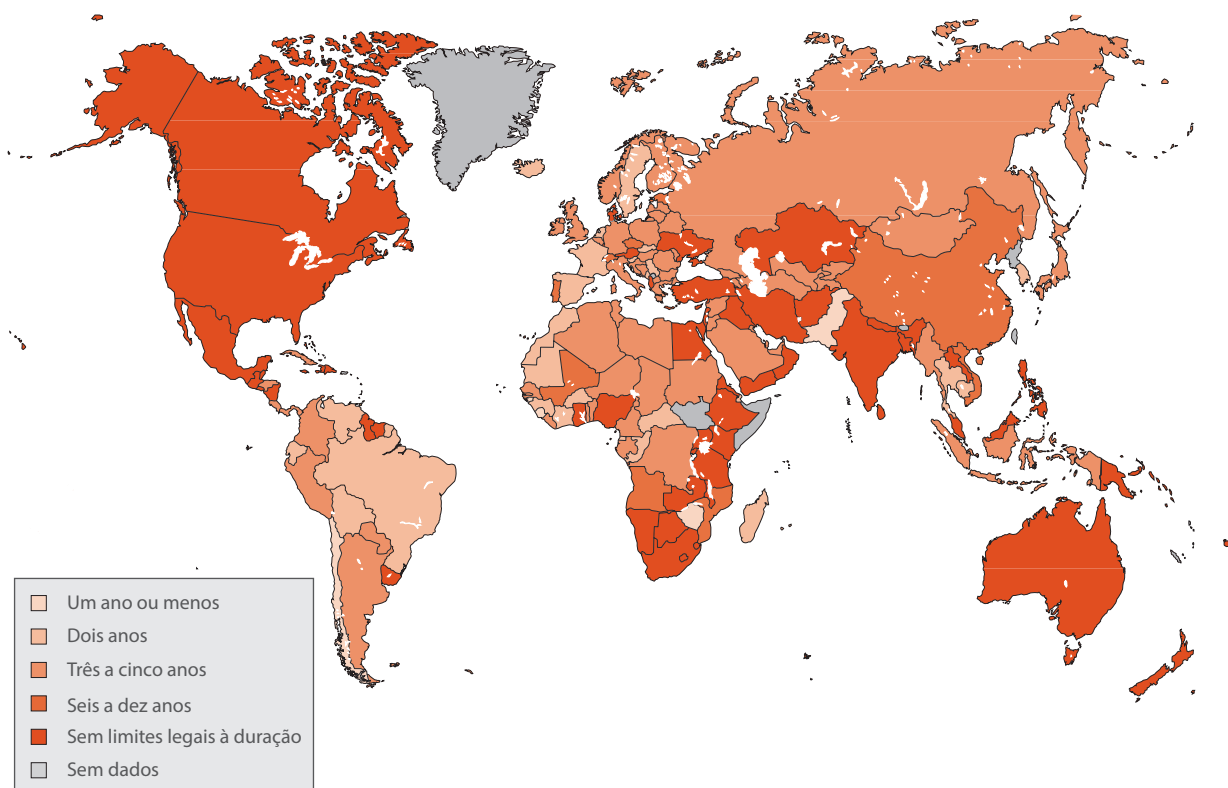
Figura 9. Proibição legal do recurso a contratos a termo para tarefas permanentes.⁶⁵



ou cessões sucessivas. Uma análise comparativa demonstra, por exemplo, que cerca de metade dos 193 países para os quais está disponível informação limitam a duração cumulativa máxima dos contratos temporários entre dois a cinco anos (ver figura 10).

- ▶ *Restrição ou proibição do recurso a contratos de trabalho à chamada.* O trabalho à chamada e, mais especificamente, os contratos de horário zero, foram recentemente objeto de fortes críticas em diversos países. Foram desenvolvidas algumas medidas regulatórias em resposta a estes apelos de uma melhor proteção dos trabalhadores envolvidos, inclusivamente na Nova Zelândia que, em 2016, proibiu os contratos de horário zero que exigem que os trabalhadores estejam à disposição dos seus empregadores.
- ▶ *Limitação da percentagem de trabalhadores em EA.* Em alguns países existe uma limitação da proporção de trabalhadores em modalidades atípicas na mão-de-obra total da empresa, por exemplo, na China, Itália e Noruega, para evitar a sua utilização abusiva.
- ▶ *Limitação do EA a atividades não essenciais.* Este é um dos critérios mais comuns utilizados pela regulamentação nacional para a definição de trabalho ocasional. Alguns países, como o Equador e a Indonésia, limitam ou proíbem igualmente o recurso à subcontratação para as principais atividades comerciais.

Atribuição de obrigações e responsabilidades em disposições contratuais que envolvam várias partes. A estrutura multifacetada destas modalidades de emprego pode fazer com que seja difícil para os trabalhadores exercer efetivamente os seus direitos, incluindo uma maior

Figura 10. Duração máxima legal dos contratos a termo, incluindo renovações

Fonte: Compilação dos autores.

dificuldade na identificação do responsável por garantir que as suas condições de trabalho estão em conformidade com a lei. Além disso, enfrentam o risco adicional de não terem capacidade para tomar medidas contra pessoas que não são legalmente os seus empregadores.⁶⁶

Um recurso importante para solucionar este problema é estabelecer a responsabilidade partilhada em disposições contratuais que envolvam várias partes, uma vez que isto dá às empresas principais um incentivo para selecionar contrapartes de confiança ao acordarem tais disposições. A responsabilidade solidária entre a empresa utilizadora e a agência pode ser encontrada, por exemplo, na Argentina, França, Índia, Itália, Países Baixos, Namíbia, Ontário (Canadá) e África do Sul.⁶⁷ Da mesma forma, a responsabilidade partilhada é crítica em matéria de segurança e saúde no trabalho, uma vez que, quando os trabalhadores envolvidos nestas disposições trabalham nas instalações da empresa principal, o seu empregador direto não tem capacidade para controlar o local de trabalho e, por isso, pode não estar numa posição de poder, de forma independente, para garantir a saúde e segurança no trabalho, bem como garantir o cumprimento das obrigações relevantes.

Reforço da negociação coletiva

O segundo conjunto de medidas de política diz respeito a uma ferramenta reguladora diferente: a negociação coletiva. As convenções coletivas podem ser adaptadas às circunstâncias particulares do setor ou da empresa e, por isso, são adequadas para responder aos défices de trabalho digno no EA. A negociação coletiva pode ser utilizada para adotar disposições reguladoras com o objetivo de diminuir a insegurança, mas são necessários esforços para

reforçar a capacidade dos sindicatos para fazê-lo, inclusivamente através da organização e representação dos trabalhadores em regimes de trabalho atípicos. Nos países em que se estende de modo a abranger todos os trabalhadores num setor ou categoria profissional, a negociação coletiva pode ser um meio eficaz para proteger os trabalhadores atípicos, minimizando desta forma as diferenças de tratamento entre trabalhadores ao abrigo de diferentes modalidades de emprego. Na Suíça e nos Países Baixos, as convenções coletivas foram alargados a trabalhadores em vários sectores, incluindo serviços de limpeza, serviços de segurança, eliminação de resíduos e cuidados pessoais. Esta é uma ferramenta de política importante, uma vez que estes sectores contam com uma grande proporção de trabalhadores migrantes e trabalhadores temporários com elevados níveis de mobilidade, o que geralmente resulta em baixos níveis de sindicalização.⁶⁸ Além disso, as alianças entre sindicatos e outras organizações também podem ser úteis para o desenvolvimento de respostas coletivas eficazes para matérias de interesse para trabalhadores atípicos e tradicionais.

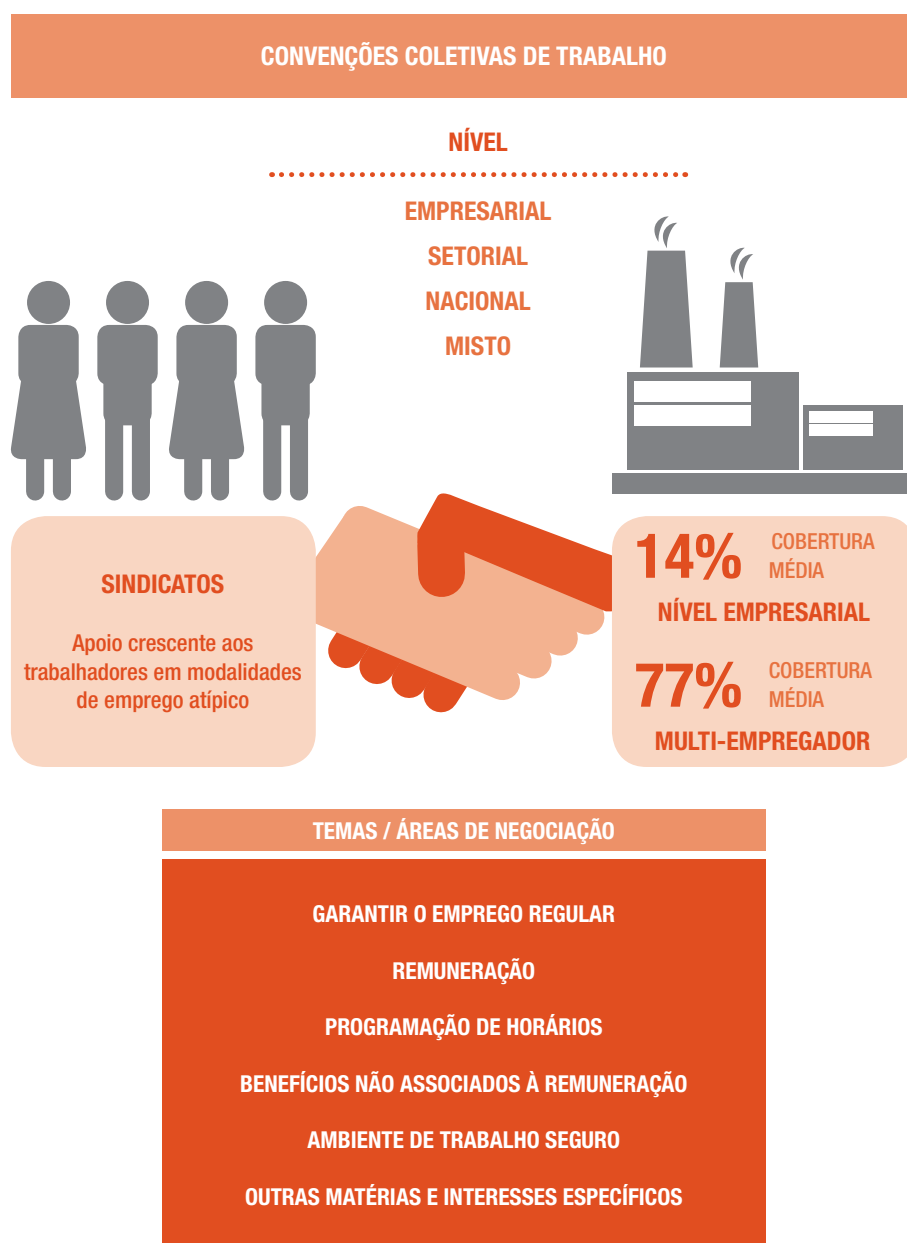
No entanto, para começar, é necessário garantir que o quadro legislativo protege e promove a liberdade sindical e os direitos de negociação coletiva de todos os trabalhadores. O estabelecimento de um quadro legislativo que permita efetivamente às organizações de trabalhadores operar livremente e escolher o nível em que estão estruturadas, bem como a remoção dos obstáculos à afiliação de todos os trabalhadores, é um pré-requisito para garantir estratégias e ações sindicais a favor dos trabalhadores em modalidades de emprego atípico. Uma medida que apoia esse objetivo é a extensão do direito à negociação coletiva para além do âmbito da relação de emprego. Exemplos de países que oferecem explicitamente esse direito aos trabalhadores independentes e economicamente dependentes incluem o Canadá, a Alemanha e a Espanha. É igualmente fundamental que as barreiras práticas à sindicalização sejam eliminadas, por exemplo, o receio de retaliações que alguns trabalhadores em modalidades de emprego atípico sentem ao aderir a um sindicato. Esta lacuna regulamentar pode ser preenchida através da extensão da proteção contra o despedimento discriminatório à não renovação de contratos temporários como, por exemplo, foi feito em França.

São vários os exemplos de convenções coletivas negociadas pelos parceiros sociais que melhoram os termos e condições de trabalho dos trabalhadores em modalidades de emprego atípico.⁶⁹ Os aspetos fundamentais incluem: garantir o emprego regular; proporcionar igualdade de remuneração para um trabalho de igual valor; o estabelecimento de horários, incluindo a garantia de um horário mínimo de trabalho para os trabalhadores à chamada; garantir um ambiente de trabalho seguro; alargar a proteção da maternidade; e considerar os interesses específicos e as necessidades dos trabalhadores em modalidades de emprego atípico (figura 11).⁷⁰ Como esses acordos são o resultado da negociação realizada pelos parceiros sociais, há uma maior probabilidade de serem implementadas, também porque os sindicatos desempenham um importante papel na aplicação de normas.

Reforço da proteção social

Os trabalhadores com EA podem não ser abrangidos ou podem não ter cobertura adequada ao abrigo do sistema de segurança social existente. Algumas categorias de trabalhadores podem não estar abrangidas por lei, por exemplo, caso o seu período de trabalho seja inferior a um determinado período mínimo de duração (alguns trabalhadores temporários, particularmente os trabalhadores ocasionais, alguns trabalhadores com trabalho através de agências de trabalho temporário), ou caso trabalhem menos do que um determinado número de horas por semana (alguns trabalhadores a tempo parcial, alguns trabalhadores com trabalho através de agências de trabalho temporário). Adicionalmente, os trabalhadores com EA podem estar abrangidos

Figura 11. Níveis de negociação coletiva e emprego atípico



pela lei, mas podem não cumprir os critérios de elegibilidade para obterem benefícios específicos devido à sua curta permanência ou curtos períodos contributivos podem limitar o acesso a tais direitos. Também podem estar sujeitos a níveis reduzidos de prestações como resultado dos baixos salários e contribuições, que não proporcionam um nível adequado de apoio, exceto se existirem mecanismos para garantir, pelo menos, uma proteção mínima. A exclusão da cobertura também ocorre quando os trabalhadores têm uma relação de trabalho dissimulada.

Os sistemas de proteção social têm de ser reforçados para garantir que todos os trabalhadores beneficiam de uma cobertura de proteção social adequada. Nalguns casos, isto poderá exigir a adaptação dos sistemas de segurança social existentes, por exemplo, através da eliminação ou redução dos limites relativos aos horários mínimos, aos salários ou à duração do emprego, para

que os trabalhadores com EA não sejam excluídos da cobertura. A Convenção (N.º 175) sobre o Trabalho a Tempo Parcial, 1994, da OIT, estabelece que os limiares para o número mínimo de horas de trabalho ou rendimentos devem ser suficientemente baixos para evitar a exclusão de uma “percentagem indevidamente elevada de trabalhadores a tempo parcial”. Além disso, os sistemas devem ser flexibilizados no que diz respeito às contribuições necessárias para aceder às prestações, permitindo interrupções nas contribuições e aumentando a portabilidade dos benefícios entre os diferentes sistemas de segurança social e estatutos profissionais.

A proteção social para os trabalhadores com EA depende fortemente das regras estabelecidas na legislação nacional e da sua efetiva implementação e execução. Isto significa que, regra geral, existe uma ampla margem para alterar a legislação de modo a proporcionar uma cobertura mais abrangente. Nalguns casos, isto pode passar por uma adaptação dos quadros legais e por uma simplificação dos procedimentos administrativos, até mesmo através da simplificação e facilitação do acesso eletrónico aos mecanismos de registo, consulta e pagamento de contribuições (quadro 2).

Estas mudanças no sistema de segurança social devem ser complementadas por esforços no sentido de garantir um nível básico universal de cobertura ou piso de proteção social, de acordo com a Recomendação (N.º 202) sobre o Piso de Proteção Social, 2012, da OIT. Por exemplo, alguns países proporcionam uma pensão universal para todas as pessoas idosas que garante um nível básico de segurança de rendimento, com pensões contributivas a complementar essa pensão universal. Isto pode ser benéfico para muitos trabalhadores em modalidades de emprego atípico, cujo vínculo com o mercado de trabalho tenha sido intermitente, sobretudo no caso das mulheres.

Políticas de emprego e políticas sociais para gerir os riscos sociais e acompanhar as transições

A quarta série de recomendações diz respeito à instituição de políticas de emprego e políticas sociais que podem ajudar os trabalhadores a fazer a gestão dos riscos e melhor acompanhar as transições das suas carreiras. Para além do desemprego, os trabalhadores enfrentam outros riscos de perda de rendimentos como resultado de mudanças na capacidade individual de auferir rendimentos devido a responsabilidades de cuidados ou à erosão das suas competências. Portanto, é por isso necessário desenvolver políticas que ajudem a mitigar estes riscos e facilitar a transição dos trabalhadores no mercado de trabalho ao longo das suas carreiras profissionais.

Partindo de um nível mais geral das políticas, é necessário instituir políticas macroeconómicas que apoiem diretamente o pleno emprego, produtivo e escolhido livremente, de acordo com a Convenção (N.º 122), sobre Política de Emprego, 1964, da OIT, inclusivamente através do desenvolvimento de programas públicos de emprego, quando necessário. Além disso, os sistemas de segurança social poderiam ser redesenhados de modo a abranger uma maior variedade de contingências para além do risco de desemprego, reconfigurando assim o seguro de desemprego como “seguro de emprego”. Isto pode ser útil para apoiar as empresas durante as recessões económicas a instituir programas de partilha de trabalho, para, desta forma, evitar despedimentos. Adicionalmente, um “seguro de emprego” mais alargado também pode permitir que os trabalhadores tenham tempo para dedicar a responsabilidades de cuidados e à formação. Relativamente a formação, um sistema reconfigurado de “seguro de emprego” ou outros mecanismos como, por exemplo, as “contas individuais de formação”, também têm a vantagem de apoiar os trabalhadores com maiores necessidades de formação contínua e que amiúde não dispõem de recursos para financiar a licença e a formação por conta própria, bem como os trabalhadores de pequenas e médias empresas que têm menos possibilidades de beneficiar de formação patrocinada pelo empregador.⁷¹

Quadro 2. Extensão da cobertura de segurança social: opções políticas

	Cobertura e exclusão	O que pode ser feito para garantir uma cobertura eficaz para este grupo?
Emprego a tempo parcial	Abrangido se os limiares relativos às horas/dias mínimos de trabalho ou aos rendimentos forem cumpridos. No caso de vários empregadores, podem ser aplicáveis regulamentos específicos. Trabalho marginal a tempo parcial muitas vezes excluído ou abrangido através de regulamentos especiais.	Eliminar ou reduzir os limiares aplicáveis. Permitir soluções práticas para trabalhadores com múltiplos empregadores e aqueles que se combinam o trabalho dependente a tempo parcial e o trabalho por conta própria.
Emprego temporário	Abrangido se os limites relativos à duração mínima do emprego forem cumpridos. Os trabalhadores ocasionais são muitas vezes excluídos.	Eliminar ou reduzir os limites relativos à duração mínima do emprego Permitir maior flexibilidade relativamente ao número de contribuições necessárias para o direito a receber prestações; permitir interrupções nos períodos de contribuição (por ex.: x número de contribuições durante y meses). Melhorar a portabilidade dos direitos entre diferentes regimes de proteção social para facilitar a mobilidade entre empregos. Simplificar os procedimentos administrativos para o registo e pagamento de contribuições.
Trabalho através de agências de trabalho temporário	Abrangido através da agência de trabalho temporário (aplicam-se limiares relativos à duração do emprego e ao horário de trabalho).	Garantir o cumprimento da legislação; introduzir a responsabilidade partilhada. As medidas tomadas para facilitar a cobertura de trabalhadores temporários e a tempo parcial também poderão beneficiar os trabalhadores das agências de trabalho temporário.
Relações de emprego dissimulado e trabalho independente economicamente dependente	Abrangido se os trabalhadores independentes estiverem abrangidos ou se forem tomadas medidas específicas para evitar erros de classificação e garantir uma proteção adequada.	Prevenir a classificação incorreta dos trabalhadores e garantir uma proteção adequada para os trabalhadores com trabalho por conta própria economicamente dependente. Simplificar os procedimentos administrativos para o registo e pagamento de contribuições. Adaptar os mecanismos de segurança social às necessidades e circunstâncias dos trabalhadores por conta própria.
Complementar estes esforços com a implementação de um piso de proteção social que ofereça um nível mínimo de proteção universal.		

Caixa 4. Países Baixos: Emprego a tempo parcial de boa qualidade⁷²

Nos Países Baixos, “a primeira economia a tempo parcial no mundo”⁷³, praticamente metade dos trabalhadores por conta de outrem trabalham a tempo parcial. Em 2014, esta era a realidade para 65 por cento das mulheres e 28 por cento dos homens. O trabalho a tempo parcial não se limita aos empregos marginais. Pode ser encontrado em praticamente todas as profissões. A maioria dos trabalhadores a tempo parcial trabalha ao abrigo de contratos de trabalho sem termo, e a diferença salarial média entre os trabalhadores que trabalham a tempo completo e a tempo parcial é insignificante ou inexistente. Diversos estudos demonstraram que as mulheres holandesas estão não só satisfeitas com o trabalho a tempo parcial, como também preferem este regime ao tempo completo e, nalguns casos, pretendem trabalhar menos horas. Como é que os Países Baixos chegaram a este modelo?

Os Países Baixos tornaram-se uma economia a tempo parcial de uma forma progressiva ao longo dos últimos 50 anos, impulsionados pela crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e pelo recurso ao trabalho a tempo parcial por parte dos trabalhadores como alternativa às exigências sindicais de uma redução coletiva das horas de trabalho, e para preencher o fosso entre o tempo de trabalho mais reduzido e o maior tempo de operação necessário para dar resposta ao aumento da procura. No Acordo de Wassenaar, celebrado em 1982, os sindicatos concordaram em moderar as suas exigências salariais em troca de políticas de combate ao desemprego, incluindo o desenvolvimento do emprego a tempo parcial.

As medidas de política instituídas para apoiar o emprego a tempo parcial de boa qualidade incluíram a ampliação do trabalho a tempo parcial em níveis profissionais mais elevados e entre as hierarquias organizacionais e, mais importante ainda, a implementação do princípio de igualdade de tratamento para trabalhadores a tempo parcial, um ano antes da adoção da Diretiva da UE sobre o Trabalho a Tempo Parcial. Em 2000, a Lei sobre a Modificação do Tempo de Trabalho, adotada no quadro da política de “trabalho e vida pessoal”, permitiu aos trabalhadores solicitar, sob determinadas circunstâncias, uma redução (ou um aumento) do horário de trabalho, sendo apenas permitido aos empregadores recusar esses pedidos com base em interesses comerciais incompatíveis específicos.⁷⁴

Os mercados de trabalho têm de ser concebidos para permitir aos trabalhadores satisfazer as suas responsabilidades de cuidados a outras pessoas, conforme exigido pela Convenção (N.º 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981, da OIT, que reconhece que “os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares são aspetos de questões mais vastas relativas à família e à sociedade que as políticas nacionais devem ter em conta”. As políticas para apoiar a licença parental e de outros cuidados, bem como a legislação para facilitar a transferência entre o trabalho a tempo integral e a tempo parcial e vice-versa, ajudam os trabalhadores, homens e mulheres, a satisfazer as suas responsabilidades de cuidados. Em determinados países, como a Bulgária, Cabo Verde, Alemanha, Islândia, Portugal e Roménia, a legislação laboral prevê expressamente que os empregadores devem disponibilizar trabalho a tempo parcial ou, pelo menos, facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial em todos os níveis da empresa, inclusivamente para quadros superiores.⁷⁵ Isto ajuda a incentivar o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial de boa qualidade (caixa 4). Além destas políticas no local de trabalho, existe também uma crescente necessidade de investimento público em atividades de cuidados, incluindo o desenvolvimento de infraestruturas públicas de guarda para crianças com menos de seis anos, escolaridade durante todo o dia para as crianças em idade escolar, e instalações de cuidados para idosos.

Embora o foco deste estudo, e, consequentemente, destas recomendações de política, seja o EA, algumas das políticas recomendadas dizem respeito ao conceito geral das instituições do mercado de trabalho que é relevante para todos os trabalhadores. São necessárias políticas para garantir que todas as formas de trabalho são dignas, uma vez que nenhuma forma

Quadro 3. Medidas políticas para dar resposta aos défices de trabalho digno no emprego atípico

Medida política
Preencher as lacunas regulamentares
Garantir a igualdade de tratamento
Garantir um horário mínimo e outras garantias para trabalhadores a tempo parcial e à chamada
Abordar as questões relacionadas com a classificação incorreta do emprego
Limitar o recurso ao emprego atípico
Atribuir obrigações e respetivas responsabilidades em disposições contratuais que envolvam várias partes
Garantir que todos os trabalhadores têm acesso à liberdade sindical e o direito à negociação coletiva
Reforço da negociação coletiva
Desenvolver a capacidade dos sindicatos para organizar os trabalhadores com empregos atípicos e garantir a sua representação efetiva na negociação coletiva
Promover formas inclusivas de negociação coletiva e criar um quadro político propício para a negociação coletiva
Utilizar a negociação coletiva para desenvolver a regulamentação relativa ao emprego atípico
Desenvolver outros esforços coletivos e estabelecer alianças entre os sindicatos e outras organizações com vista a desenvolver respostas coletivas eficazes para questões relacionadas com o emprego atípico
Reforço da proteção social
Eliminar ou reduzir os limites mínimos relativos ao horário de trabalho, rendimentos ou a duração mínima do emprego
Permitir uma maior flexibilidade relativamente às contribuições necessárias para a qualificação para benefícios e às interrupções nos períodos de contribuição
Melhorar a portabilidade dos direitos entre os diferentes regimes de proteção social e os estatutos profissionais
Simplificar os procedimentos administrativos para o registo e pagamento de contribuições
Impedir a classificação incorreta dos trabalhadores com vista a evitar a cobertura de proteção social e garantir uma cobertura adequada para os trabalhadores independentes
Complementar os regimes de segurança social com regimes não contributivos que possam oferecer um nível básico de cobertura para todos
Instituir políticas de emprego e políticas sociais para fazer face aos riscos sociais e acompanhar as transições
Promover políticas de apoio à criação de emprego e reduzir a perda de emprego através de políticas macro-económicas que apoiem o pleno emprego, programas públicos de emprego e iniciativas de partilha de trabalho
Redesenhar o seguro de desemprego como um “seguro de emprego” com vista a apoiar o desenvolvimento de competências e das carreiras
Apoiar os cuidados através de políticas que facilitem a licença parental e de cuidados aos idosos, bem como através da provisão de instituições públicas de prestação de cuidados

contratual está imune às transformações em curso no mundo do trabalho. Atualmente, as mulheres constituem uma fatia considerável da população trabalhadora, as cadeias de abastecimento globais ligam indústrias e os trabalhadores de todo o mundo, as novas tecnologias transformaram o local de trabalho, e surgiram novas profissões que nem sequer era possível imaginar há algumas décadas. Os próximos anos vão, sem dúvida, trazer novas mudanças. No entanto, a dependência do trabalho para o sustento de uma pessoa e o efeito do trabalho para o seu bem-estar geral não vão sofrer alterações. Assim, compete aos governos, bem como aos empregadores, aos trabalhadores e às suas organizações, através de esforços nacionais, regionais e internacionais, unirem-se para responder aos desafios no mundo do trabalho, com o objetivo de promover o trabalho digno para todos.

NOTAS

- 1 Ver OIT: *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*, Governing Body, 323ª Sessão, Genebra, março de 2015, GB.323/POL/3, disponível em: http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang-en/index.htm [Sep. 2016].
- 2 Ibid. Ver também OIT: *Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Genebra, 2015).
- 3 OIT, op. cit. (nota 1).
- 4 OIT: *The scope of the employment relationship*, Report V, Conferência Internacional do Trabalho, 91ª Sessão, Genebra, 2003, p. 25.
- 5 OIT: *Global Employment Trends 2014: The risk of a jobless recovery* (Genebra, 2014).
- 6 R. Euwals e M. Hogerbrugge: “Explaining the growth of part-time employment: Factors of supply and demand”, in *Labour*, 2006, Vol. 20, N.º 3, pp. 533–557.
- 7 OIT: *Developments and challenges in the hospitality and tourism sector*, Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on New Developments and Challenges in the Hospitality and Tourism Sector, 23–24 nov. 2010 (Genebra, 2010).
- 8 C. Tilly: “Reasons for the continuing growth of part-time employment”, in *Monthly Labor Review*, 1991, março, pp. 10–18; F. Carré e C. Tilly: “Part-time and short hours in retail in the United States, Canada and Mexico: How institutions matter”, in *Employment Research*, 2012, Vol. 19, N.º 4, pp. 4–6; Euwals e Hogerbrugge, 2006, op. cit. (nota 6).
- 9 OIT: *Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais*, Relatório IV, Conferência Internacional do Trabalho, 105ª Sessão, Genebra, 2016.
- 10 S. Barrientos: “‘Labour chains’: Analysing the role of labour contractors in global production networks”, in *Journal of Development Studies*, 2013, Vol. 49, N.º 8, pp. 1058–1071.
- 11 OIT, 2016, op. cit. (nota 9).
- 12 C.K. Prahalad e G. Hamel: “The core competence of the corporation”, in *Harvard Business Review*, 1990, maio–junho, pp. 1–15; J. Quinn and F. Hilmer: “Strategic outsourcing”, in *Sloan Management Review*, 1994, Vol. 35, N.º 4, pp. 43–55.
- 13 Ver, por exemplo, a discussão em D. Weil: *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, MA, Londres, Harvard University Press, 2014). Also J. Rubery et al.: “Changing organizational forms and the employment relationship”, in *Journal of Management Studies*, 2002, Vol. 39, N.º 5, pp. 645–672.
- 14 Weil, 2014, op. cit. (nota 13).
- 15 T. Nesheim et al.: “Externalizing the core: Firms’ use of employment intermediaries in the information and communication technology industries”, in *Human Resource Management*, 2007, Vol. 46, N.º 2, pp. 247–264; C. Von Hippel et al.: “Temporary employment: Can organizations and employees both win?”, in *Academy of Management Executive*, 1997, Vol. 11, N.º 1, pp. 93–104. Consultar também a revisão das penalizações salariais abordada no Capítulo 5 do relatório.
- 16 M.L. Vega-Ruiz: *La reforma laboral en América Latina: quince años después: un análisis comparado* (Genebra, OIT, 2005).
- 17 O Inquérito do Banco Mundial às Empresas é um inquérito às empresas registadas com cinco ou mais trabalhadores. Inclui perguntas sobre o número de “trabalhadores temporários ou sazonais, definidos como todos os trabalhadores remunerados, a curto prazo (menos de um ano) sem garantia de renovação do contrato de trabalho” (Banco Mundial: *World Bank’s Enterprise Survey: Understanding the questionnaire* (2011), disponível em: <http://www.enterprisesurveys.org/> [julho de 2014]). Esta definição inclui trabalhadores sazonais, mas exclui trabalhadores temporários empregues por um período superior a um ano, ou aos quais tenha sido prometida a renovação do seu contrato temporário. O inquérito também não abrange trabalhadores temporários em empresas que não estão registadas. Como tal, é provável que a percentagem represente um registo inferior do número de trabalhadores temporários num determinado país.
- 18 Organização das Nações Unidas: “The number of international migrants worldwide reaches 232 million”, in *Population Facts*, 2013, N.º 2013/2.
- 19 M. Aleksynska e J. Berg: *Firms’ demand for temporary labour in developing countries: Necessity or strategy?*, Conditions of Work and Employment Series N.º 77 (Genebra, OIT, 2016).
- 20 Os países são Bélgica, Bulgária, Chipre, República Checa, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Países Baixos, Noruega, Polónia, Portugal, Roménia, Eslováquia, Espanha, Suécia, Estados Unidos e Reino Unido.
- 21 L. Golden: *Irregular work scheduling and its consequences* (Washington, DC, Economic Policy Institute, 2015).
- 22 E. Soo-Mi: “In-house subcontracting in Korea and reasons for its use”, in *Labour Issues in Korea 2011* (Seoul, Korea Labour Institute, 2012).
- 23 P. Benjamin: *Law and practice of private employment agency work in South Africa*, SECTOR Documento de Trabalho N.º 292 (Genebra, OIT, 2013).
- 24 C. Matenga: *The impact of the global financial crisis on the mining sector in Zambia* (Lusaka, OIT, 2009).
- 25 Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE): *Employment Outlook 2010: Moving beyond the jobs crisis* (Paris, 2010).
- 26 G. Bosio: “The implications of temporary jobs on the distribution of wages in Italy: An unconditional IVQTE approach”, in *Labour*, Vol. 28, N.º 1, 2014, pp. 64–86.

- 27 M. Quinlan: *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*, Conditions of Work and Employment Series N.º 67 (Genebra, OIT, 2016).
- 28 P. Schweder: *Occupational health and safety of seasonal workers in agricultural processing*, tese de doutoramento (Sydney, Universidade de Nova Gales do Sul, 2009); B. Fabiano et al.: “A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risks and risk management strategies”, in *Safety Science*, 2008, Vol. 46, N.º 3, pp. 535–544; A. Bena et al.: “Impact of organization on occupational injury risk: Evidence from high-speed railway construction”, in *American Journal of Industrial Medicine*, 2011, Vol. 54, N.º 6, pp. 428–437; R. Maheshrengaraj e M. Vinodkumar: “A study on influence of individual factors, precarious employment in work injury exposures among welders employed in organised sector fabrication units”, in *International Journal of Design and Manufacturing Technology*, 2014, Vol. 5, N.º 3, pp. 160–166.
- 29 M. Quinlan, I. Hampson e S. Gregson: “Outsourcing and offshoring aircraft maintenance in the US: Implications for safety”, in *Safety Science*, 2013, Vol. 57, pp. 283–292.
- 30 J.J. Dolado, S. Ortigueira e R. Stucchi: *Does Dual Employment Protection Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms*, CEPR Documento de Reflexão N.º 8763. Disponível em: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1988694 [set. 2016].
- 31 C. Fagan et al.: *In search of good quality part-time employment*, Conditions of Work and Employment Series N.º 43 (Genebra, OIT, 2014).
- 32 J. Leschke: *Are unemployment insurance systems in Europe adapting to new risks arising from non-standard employment?*, DULBEA Documento de Trabalho N.º 07-05.RS (Bruxelas, Université Libre de Bruxelles, 2007).
- 33 Fagan et al., 2014, op. cit. (nota 31); OCDE, 2010, op. cit. (nota 25).
- 34 M. Ebisui: “Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining”, DIA-LOGUE Documento de Trabalho N.º 36 (Genebra, OIT, 2012).
- 35 B. Vacotto: “Precarious work and the exercise of freedom of association and collective bargaining: Current ILO jurisprudence”, in *International Journal of Labour Research*, 2013, Vol. 5, Número 1, pp. 117–131.
- 36 M. Serrano (ed.): *Between flexibility and security: The rise of non-standard employment in selected ASEAN countries* (Jacarta, ANSA Services Employees Trade Unions Council-ASETUC, 2014).
- 37 C. Rubiano: “Precarious work and access to collective bargaining. What are the obstacles?” in *International Journal of Labour Research*, 2013, Vol. 5, Número 1, pp. 133–151.
- 38 I. Landau, P. Mahy e R. Mitchell: *The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Vietnam*, ILO Conditions of Work and Employment Series Documento de Trabalho N.º 63 (Genebra, OIT, 2015).
- 39 Ver o relatório para obter uma reflexão detalhada realizada pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) e as conclusões do Comité da Liberdade Sindical (CLS) sobre as restrições, na legislação ou na prática, do direito de liberdade sindical e de negociação coletiva.
- 40 Consulte o Capítulo 5 do relatório.
- 41 OIT: *Combating forced labour: A handbook for employers and business* (Genebra, 2015, edição revista).
- 42 Ver, por exemplo, *República da Coreia* – CEACR, pedido direto, C.111, publicado em 2016; *Madagascar* – CEACR, pedido direto, C.111, publicado em 2014; *Turquia* – CEACR, observação, C.111, publicado em 2016. Para uma análise detalhada da discriminação sexual relativamente ao emprego a termo e a tempo parcial na Europa, ver S. Burri e H. Aune: *Sex discrimination in relation to part-time and fixed-term work: The application of EU and national law in practice in 33 European countries* (Comissão Europeia, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, (Rede Europeia de Especialistas Legais na Área da Igualdade de Género, 2013).
- 43 S.J. Ashford, E. George e R. Blatt: “Old assumptions, new work: The opportunities and challenges of research on nonstandard employment”, in J.P. Walsh e A.P. Brief (eds): *Annals of the Academy of Management*, Vol. 1 (Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum, 2008), pp. 65–118.
- 44 A. Davis-Blake e B. Uzzi: “Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors”, in *Administrative Science Quarterly*, 1993, Vol. 38, N.º 2, pp. 195–223.
- 45 D.P. Lepak e S.A. Snell: “Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource”, in *Journal of Management*, Vol. 28, N.º 4, 2002, pp. 517–543.
- 46 A. Davis-Blake, J.P. Broschak e E. George: “Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees”, in *Academy of Management Journal*, Vol. 46, N.º 4, 2003, pp. 475–485. Ver também E. George e P. Chattopadhyay: Non-standard work and workers: Organizational implications, Conditions of Work and Employment Series N.º 61 (Genebra, OIT, 2016).
- 47 S. Nielen e A. Schiersch: “Temporary agency work and firm competitiveness: Evidence from German manufacturing firms”, in *Industrial Relations*, 2014, Vol. 53, N.º 3, pp. 365–375; B. Hirsch e S. Mueller: “The productivity effect of temporary agency work: Evidence from German panel data”, in *The Economic Journal*, 2012, Vol. 122, pp. 562–569; Dolado, Ortigueira e Stucchi, 2012, op. cit. (nota 30); F. Lucidi e A. Kleinknecht: “Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour

- productivity crisis”, in *Cambridge Journal of Economics*, 2010, Vol. 34, N.º 3, pp. 525–546.
- 48 A. Kleinknecht et al.: “Flexible labour, firm performance and the Dutch job creation miracle”, in *International Review of Applied Economics*, 2006, Vol. 20, N.º 2, pp. 171–187; Lucidi e Kleinknecht, 2010, op. cit. (nota 47).
 - 49 Aleksynska e Berg, 2016, op. cit. (nota 19).
 - 50 S. Bentolila e G. Saint-Paul: “The macroeconomic impact of flexible labor contracts, with an application to Spain”, in *European Economic Review*, 1992, Vol. 36, N.º 5, pp. 1013–1047; T. Boeri e P. Garibaldi: “Two tier reforms of employment protection legislation. A honeymoon effect?”, in *The Economic Journal*, 2007, Vol. 117, N.º 521, pp. 357–385.
 - 51 Com base em P. Garibaldi e F. Taddei: Itália: A dual labour market in transition. Country case study on labour market segmentation, EMPLOYMENT Documento de Trabalho N.º 144 (Genebra, OIT, 2013); Boeri e Garibaldi, 2007, op. cit. (nota 50); C. García-Serrano e M.A. Malo: Beyond the contract type segmentation in Spain. Country case study on labour market segmentation, EMPLOYMENT Documento de Trabalho N.º 143 (Genebra, OIT, 2013); M.A. Malo: “The February 2012 Spanish Labour Market reform”, in *Spanish Economic and Financial Outlook*, 2012, Vol. 1, março, pp. 50–56. Disponível em: <http://www.funcas.es/Publicaciones/Sumario.as-px?IdRef=20000> [Out. 2016].
 - 52 Boeri e Garibaldi, 2007, op. cit. (nota 50).
 - 53 P. Cahuc e F. Kramarz: *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle*, relatório ao Ministro da Economia, Finanças e Indústria e ao Ministro do Emprego, do Trabalho e da Coesão Social (Paris, La Documentation Française, 2004).
 - 54 B. Wiens-Tuers: “There’s no place like home: The relationship of nonstandard employment and home ownership over the 1990s”, in *The American Journal of Economics and Sociology*, 2004, Vol. 63, N.º 4, pp. 881–896.
 - 55 Ver também A.L. Kalleberg e K. Hewison: “Precarious work and the challenge for Asia”, in *American Behavioural Scientist*, 2013, Vol. 57, N.º 3, pp. 271–288.
 - 56 Ver também Z. Adams e S. Deakin: “Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets”, in *British Journal of Industrial Relations*, 2014, Vol. 52, N.º 4, pp. 779–809.
 - 57 As duas principais Convenções da OIT em matéria de discriminação no trabalho são a Convenção (n.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951, e a Convenção (n.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958. Além disso, a proteção dos trabalhadores a tempo parcial contra a discriminação é assegurada por meio de duas normas específicas, a Convenção (n.º 175) sobre o Trabalho a Tempo Parcial, 1994, e a Recomendação (n.º 182); outras normas relevantes incluem a Convenção (n.º 181) sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997, e a Recomendação (n.º 198) sobre a Relação de Trabalho, 2006.
 - 58 Diretiva 1999/70/CE do Conselho de 28 de junho 1999 respeitante ao acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo celebrado pela CES, UNICE e CEEP; a Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES; Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao trabalho temporário, de 19 de novembro de 2008.
 - 59 I. Landau, P. Mahy e R. Mitchell: *The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Viet Nam*, ILO Conditions of Work and Employment Series Documento de Trabalho N.º 63 (Genebra, OIT, 2015); V. De Stefano: “Casual work beyond casual work in the EU: The underground casualisation of the European workforce – and what to do about it”, in *European Labour Law Journal* (a publicar).
 - 60 Ver OIT, 2003, op. cit. (nota 4); OIT: *The employment relationship*, Report V(1), Conferência Internacional do Trabalho, 95ª Sessão, Genebra, 2006, para. 74.
 - 61 Ver G. Casale: “The employment relationship: A general introduction”, in G. Casale (ed): *The employment relationship – A comparative overview* (Genebra, OIT, 2011).
 - 62 E.J. Ameglio e H. Villasmil: “Selected countries in Latin America and the Caribbean”, in G. Casale (ed): *The employment relationship – A comparative overview* (Genebra, OIT, 2011); OIT e European Labour Law Network: *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198* (Genebra e Frankfurt, OIT e ELLN, 2013).
 - 63 N. Countouris: “The employment relationship: A comparative analysis of national judicial approaches”, in G. Casale (ed.): *The employment relationship – A comparative overview* (Genebra, OIT, 2011).
 - 64 Aleksynska e Berg, 2016, op. cit. (nota 19).
 - 65 M. Aleksynska e A. Muller: *Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts*, INWORK e GOVERNANCE Relatório Sobre Políticas N.º 6 (Genebra, OIT, 2015).
 - 66 Weil, 2014, op. cit. (nota 13); J. Prassl: *The concept of the employer* (Oxford, Oxford University Press, 2015).
 - 67 Para os países europeus, ver S. Spattini: “Agency work: A comparative analysis”, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2012, Vol. 1, N.º 3–4, pp. 169–210. Para a Índia, ver Landau, Mahy e Mitchell, op. cit. (nota 59). São disponibilizadas informações completas sobre o estabelecimento desta proteção na Namíbia em P. Bamu: *The regulation of non-standard forms of employment in Guinea, Namibia and Tanzania*, Conditions of Work and Employment Series (Genebra, OIT, a publicar). Ver também Argentina, Art. 29bis, Lei do Contrato de Trabalho (*Ley de Contrato de Trabajo*); Ontário (Canadá), Artigo 35, Stronger Workplaces for a Stronger Economy Act 2014, e Employment

- Standards Act 2000; África do Sul, Labour Relations Act.
- 68 J. Visser: “The extension of collective agreements in Finland, the Netherlands, Norway and Switzerland”, in *International Labour Review*, Vol. 156, a publicar.
- 69 Ver as tabelas 6.7 e 6.8 no Capítulo 6 do relatório.
- 70 Ver E. Xhafa: *Collective bargaining and non-standard forms of employment: Practices that reduce vulnerability and ensure work is decent*, INWORK Nota Informativa N.º 3 (Genebra, OIT, 2015); M. Ebisui: *Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining*, *DIALOGUE Documento de Trabalho* N.º 36 (Genebra, OIT, 2012).
- 71 G. Schmid: “Sharing risks of labour market transitions: Towards a system of employment insurance”, in *British Journal of Industrial Relations*, 2015, Vol. 53, Número 1, pp. 70–93.
- 72 Fonte: Fagan et al., 2014, op. cit. (nota 31); A.J. Both e J.C. Van Ours: “Part-time jobs: What women want?”, in *Journal of Population Economics*, 2013, Vol. 26, N.º 1, pp. 263–283; and J. Visser: “The first part-time economy in the world: A model to be followed?”, in *Journal of European Social Policy*, 2002, Vol. 12, N.º 1, pp. 23–42.
- 73 Visser, 2002, op. cit. (nota 72).
- 74 Desde a adoção da lei Flexible Working Act em 2015, os trabalhadores também podem solicitar alterações aos seus horários de trabalho e local de trabalho.
- 75 Ver a tabela 6.11 no Capítulo 6 do relatório.

