

Já pensou nas consequências jurídicas das novas formas de trabalho?

Artigo de Inês Albuquerque e Castro para o InfoRH

1. Introdução

O Mercado laboral encontra-se em constante mutação, exigindo-se o seu ajustamento às novas realidades decorrentes de: (i) um avanço tecnológico muito rápido (que envolve a implementação de aparelhos de comunicação digital); (ii) a competitividade que impera entre as empresas; (iii) o fenómeno da globalização; (iv) a crise financeira, entre outros fenómenos. Neste contexto, os empregadores procuram evitar custos de mão-de-obra elevados, recorrendo a novas formas de contratação e procurando recuperar da crise financeira da última década.

No modelo laboral tradicional é indispensável que as empresas possuam recursos físicos e humanos para a criação de produtos e serviços. As tarefas exigem a presença física do trabalhador de forma a suprir as necessidades do empregador e, por isso, a necessidade dos recursos humanos é, por regra, conhecida com antecedência.

Mas os tempos mudaram e os modelos tradicionais de trabalho exigem a sua substituição por formas mais flexíveis de trabalho, uma adaptação de agenda, uma organização diferente dos horários de trabalho e níveis mais elevados de resposta a flutuações na procura por produção ou serviços.

Estas novas formas emergentes de trabalho conduzem, contudo, a dificuldades de adaptação às regulamentações laborais existentes. As tendências globais para o mercado laboral nos próximos anos deverão ser focadas em novos tipos de organização laboral.

2. TENDÊNCIAS GLOBAIS

2.1. O TRABALHO CASUAL

Os “contratos de trabalho de zero horas” (*zero hours contracts*) têm sido cada vez mais usados em determinados sectores e países. Estes contratos não especificam o número de horas exigidas ao trabalhador, mas implicam que o mesmo esteja disponível, caso necessário. São também designados “contratos de trabalho casual” ou “on-call work” e são criados para responder a necessidades muito específicas relacionadas com a carga de trabalho e a organização laboral dos empregadores em determinado momento, não oferecendo aos trabalhadores possibilidade de planear atempadamente o horário de trabalho ou o seu rendimento mensal. Não obstante, esta forma de trabalho atípica consubstancia um acesso fácil ao mercado de trabalho com uma carga horária reduzida, principalmente para estudantes e recém-licenciados.



Os *zero hours contracts* encontram-se regulados em determinados ordenamentos jurídicos, embora na maioria não seja (ainda) uma forma de contratação. Noutros ordenamentos, tais contratos são uma prática comum embora sem legislação específica que os regule. No Reino Unido, apesar de haver um uso generalizado deste tipo de contratação, os empregadores não têm quaisquer obrigações de fixar horários pré-definidos aos trabalhadores.

Todavia, e apesar de, com isto, os empregadores conseguirem fazer face a acréscimos de actividade do negócio, a integração limitada dos trabalhadores na filosofia e nos valores da empresa conduz à sua desmotivação e a uma conseqüente insatisfação profissional dos mesmos, o que pode reflectir-se numa redução da qualidade do trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho alertou para a necessidade de protecção dos trabalhadores que se encontrem a trabalhar neste regime, na medida em que o mesmo contribui para uma crescente precariedade, de fuga ao contrato de trabalho e a uma maior instabilidade laboral.

2.2. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A maior tendência tecnológica actual é, sem dúvida, a Inteligência Artificial (IA). Desde a SIRI aos carros autónomos, a IA está a evoluir de uma forma alarmante. A introdução de robôs com IA nos locais de trabalho conduz a uma profunda alteração dos métodos de organização do trabalho, trazendo necessariamente conseqüências no mundo empresarial. Espera-se que a IA conduza a grandes reduções de custos para as empresas, bem como a um aumento significativo da eficiência.

A IA equipara-se, ou excede até, o desempenho humano num conjunto cada vez maior de domínios sendo que várias tarefas tradicionalmente desempenhadas manualmente estão já a ser assumidas por robôs e algoritmos. Além disso, o consenso generalizado é o de que as capacidades da IA vão continuar a desenvolver-se e o seu uso generalizar-se-á rapidamente. O crescimento exponencial das capacidades e da aplicabilidade da IA suscita preocupações relacionadas com a automatização laboral e com o desemprego em larga escala. Com a IA, até os altos cargos de administração e direcção ficam em risco.

2.3. HUMAN CLOUD

Criadora de tendências para os próximos anos, a nuvem computacional alterou profundamente a forma de trabalho. A *“human cloud”* permite a desmaterialização do negócio, e possibilita que indivíduos e empresas partilhem certos recursos informáticos para um projecto específico. Os indivíduos que partilham estes recursos utilizam este espaço como um equivalente ao espaço físico usado nas formas tradicionais de trabalho, permitindo que equipas *ad hoc* e peritos contribuam para um serviço ou produto final mesmo estando a trabalhar para mais do que um empregador.



Embora esta forma de trabalho atípica não esteja habitualmente subordinada a um contrato de trabalho – promovendo trabalhadores com contratos de prestação de serviços – servirá provavelmente como concorrente a outras formas de criação do emprego.

Os benefícios são claros para o lado empregador: promove o acesso instantâneo a um vasto grupo de pessoas talentosas (por norma, com reduzidos salários) sem criar relações laborais que imporiam o cumprimento de certas obrigações. Os trabalhadores, por outro lado, alcançam com isto o objectivo máximo almejado pela geração *millennial*: flexibilidade laboral. Contudo, a flexibilidade tem como reverso a falta de garantias, os salários baixos – especialmente para pessoas que usam as *clouds* como fonte de rendimento – e a desigualdade de economias.

2.4. PLATAFORMA DIGITAL DE TRABALHO

A plataforma digital de trabalho é provavelmente a mais recente tendência de alto impacto no mundo laboral. O alcance da conectividade digital entre milhares de milhões de pessoas na população mundial, para além de criar novos empregos, permitiu ultrapassar alguns dos constrangimentos relacionados com os tradicionais locais de trabalho. As plataformas digitais de trabalho também podem contribuir para alterar as dinâmicas de equidade, permitindo aos trabalhadores aceder a mercados geograficamente longínquos e sempre através do anonimato concedido pelo sistema digital.

Ainda assim, a estrutura do mercado das plataformas digitais terá, potencialmente, implicações muito importantes nas condições salariais e de trabalho, tendendo a gerar salários relativamente baixos e reduzindo a contratação num mercado laboral comum e convencional. Este tipo de plataformas minimiza a relação entre empregador e trabalhador, recorrendo mais a prestadores de serviços de forma a resolver as restrições das regulamentações das leis laborais.

3. CONCLUSÃO

A tecnologia veio agitar o mundo empresarial e a organização laboral, causando-lhes alguma perturbação. Toda a transformação do mercado vem obrigando à criação de novas formas de trabalho que representam novos desafios para os diversos regimes jurídicos, sobretudo no campo laboral. E se, em alguns casos, é suficiente um reajustamento da regulamentação existente ou a sua interpretação actualizada, noutros impõe-se a implementação e a consagração legal de novos regimes. De todo o modo, o certo é que a tecnologia vai continuar a evoluir a um ritmo acelerado e a revolução tecnológica que daí resultará implicará profundas adaptações e transformações legais, principalmente ao nível laboral.

Veja este artigo, no *website* InfoRH, do Instituto de Informação em Recursos Humanos, [aqui](#).