

**TRABALHO INDEPENDENTE EM
PORTUGAL – EMPREENDIMENTO OU
RISCO?**

Glória Rebelo

Junho 2003

WP nº 2003/32

DOCUMENTO DE TRABALHO

WORKING PAPER





TRABALHO INDEPENDENTE EM PORTUGAL – EMPREENHIMENTO OU RISCO?

Glória Rebelo

WP n° 2003/32

Junho de 2003

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO: ACTIVIDADE LABORAL E PRECARIIDADE.	2
2. O TRABALHO INDEPENDENTE EM PORTUGAL, NO CONTEXTO DA UE 15.	4
3. FACTORES EXPLICATIVOS PARA O TRABALHO INDEPENDENTE.	9
4. EMPREENHIMENTO OU RISCO?	14
5. REFLEXÕES FINAIS.	20
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	23

RESUMO

Neste *working paper* apresentamos uma reflexão acerca da significativa importância do trabalho independente em Portugal. Nas mais recentes dinâmicas sócio-económicas do trabalho e do emprego (década de 1990), um dos fenómenos mais relevantes na análise sócio-laboral em Portugal é, em nosso entendimento, a significativa expressão que assume o trabalho independente.

Actualmente, num cenário de retracção do crescimento da criação de formas de trabalho por conta de outrem, o trabalho independente surge para parte da população activa como uma alternativa possível de inserção no mercado de trabalho, garantindo a sua subsistência. Mas será esta uma forma desejada de (re)entrada no meio laboral ou, a única possível, e neste sentido involuntária e “precária”? No âmbito deste *working paper* pretendemos assim reflectir sobre a relevância que o trabalho independente pode assumir em situações conjunturais de crise económica; apresentamos também algumas reflexões sobre o actual debate acerca das fronteiras do conceito de subordinação jurídica no Direito do Trabalho e a sua articulação com as recentes práticas laborais, nomeadamente com as políticas de gestão da força de trabalho baseadas na externalização e na subcontratação.

RÉSUMÉ

Dans ce *working paper* nous présentons une réflexion sur un sujet qui a une importance significative au Portugal: le travail indépendant. Dans le cadre des dynamiques sociales et économiques plus récent du travail (décennie de 1990), un des phénomènes plus importants dans l'analyse du marché du travail au Portugal c' est – dans notre jugement – l'expression significative qui prend le travail indépendant. Actuellement, dans un scène de rétraction de la création des formes de travail salariés, le travail indépendant apparaît pour une partie de la population active comme une alternative possible d'insertion sur le marché de travail.

Mais soyez ceci une forme désirée d' entrée au marché du travail ou, seulement, une choix involontaire et précaire? Dans ce *working paper* nous prévoyons réfléchir sur la pertinence qui le travail indépendant peut supposer dans les situations conjoncturelles de crise économique. Nous présentons également quelques réflexions sur la discussion courante au sujet des frontières du concept de la subordination juridique dans le Droit du Travail et la émergence des récents pratiques du travail, nommée les politiques de gestion du travail basées dans l'extériorisation du travail et la sous-traitance.

1. INTRODUÇÃO: ACTIVIDADE LABORAL E PRECARIIDADE.

As principais mutações económicas e sociais ocorridas nos recentes anos – no espaço social, político, e económico, português e europeu – desenvolvem-se num quadro de concorrência internacional entre empresas multinacionais e de incertezas que pairam sobre as sociedades contemporâneas.

Estas mutações repercutem-se, naturalmente, no domínio do estatuto tradicional de emprego (baseado em vínculos contratuais sem termo e a tempo inteiro) que – até meados da década de 1970 – dominou quase por completo as formas de emprego na maioria dos países europeus e que, agora, tende a tornar-se a excepção. Neste sentido, o rumo parece ser o da “sociedade de plena actividade”, ou seja, o de uma situação onde cada indivíduo procura a sua inserção sócio-laboral a partir do simples exercício de uma actividade laboral: a ideia de continuidade do estatuto profissional (Supiot, 1999).

Contudo, a noção de actividade não deixa de ser ambígua. Se por actividade podemos entender tudo o que o homem pode fazer, de forma espontânea e convertida em livre actividade, esta noção pode também adquirir um outro sentido: o da “prossecução de tarefas” num quadro de uma concepção estrita de rentabilidade. Para os autores que se reportam a esta última definição, a actividade aparece ligada ao problema do trabalho independente (contratualmente delimitado pela figura jurídica da prestação de serviços), subtraindo-se assim ao campo tradicional do trabalho subordinado.

É neste sentido que a ideia proposta de “plena actividade” faz emergir um controverso debate sobre a natureza do trabalho na nossa sociedade. Se, por um lado, pode apresentar o “perigo” de derrogar um estatuto próprio do trabalho subordinado (na sua acepção jurídica) também pode, por outro lado, gerar uma dinâmica de criação de “novas formas de actividade” fora dos parâmetros da protecção social do trabalho, com as inerentes consequências sociais.

Duas das principais categorias contratuais associadas a esse tipo de práticas de flexibilidade laboral (em nosso entendimento, parcialmente indutoras de precariedade) são precisamente o trabalho subordinado de duração determinada (v.g., contratos a termo e de trabalho temporário) e o “falso trabalho independente”.

Através de uma análise atenta aos estudos sobre condições de trabalho realizados pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho¹ em diversos países, parecem justamente relevar três características dominantes nas formas de trabalho precário.

Para além da não permanente (e condicional) relação contratual entre empregador e trabalhador – traduzindo-se, muitas vezes, na ausência de subordinação jurídica (v.g., o caso da subcontratação e do trabalho independente) e mesmo em pequenos arranjos que ocasionalmente ligam os empregadores aos trabalhadores –, podemos afirmar que, em síntese, há ainda outras duas características dominantes no trabalho precário. A segunda reporta-se à sua dimensão calendarizada e incerta, usualmente enfatizando temporalidades e/ou imprevisibilidade nos termos de duração de trabalho (v.g., horas e/ou semanas). A terceira característica diz respeito à fraca protecção social dos trabalhadores precários, uma vez que esta forma de trabalho é caracterizada por poucos (ou nenhuns) benefícios sociais.

Tratando-se muito embora de um termo polissémico, podemos ensaiar a seguinte definição da precariedade da actividade laboral: “actividade humana de carácter provisório ou não duradouro, consistindo no exercício de uma função heterónoma ou na prestação de um serviço autónomo (trabalho independente), com utilidade social e valor económico, cuja estabilidade se encontra condicionada quer por factores objectivos de trabalho (v.g., dimensão e/ou robustez financeira da empresa), quer por factores subjectivos (v.g., formas de contratação não duradouras e/ou impostas por ausência de alternativa no mercado de trabalho)” (Rebelo, 2001). Dito de um outro modo, a precariedade da actividade laboral “resulta de um conjunto de circunstâncias que fragilizam o vínculo contratual de trabalho, em termos de possibilidades jurídicas de resposta” (Rebelo, 1999: 19).

Ora este é um fenómeno que – apesar de relativamente recente – surge agora com um significado particular. Em estudos recentes, a OCDE (v.g., através das publicações periódicas do *Employment Outlook*) e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho fazem notar que a precariedade da actividade laboral (associando não só formas de trabalho independente involuntário mas também trabalho dependente por tempo determinado não desejado) tem vindo a aumentar em numerosos países da UE (Gallie, *et al*, 1998; Gregg and Wadsworth, 1997; Felstead and Jewson, 1999).

2. O TRABALHO INDEPENDENTE EM PORTUGAL NO CONTEXTO DA UE 15.

¹ Referimo-nos, nomeadamente, à síntese intitulada “Emprego precário e condições de trabalho na União Europeia” baseada na análise dos resultados do *Segundo Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho* levado a cabo em 1996 por esta Fundação.

Avançando na nossa análise, entendemos pois que para caracterizar este novo objectivo de “plena actividade” (por oposição ao objectivo de “pleno emprego”) importa, desde logo, analisar – e compreender – a estrutura do mercado de trabalho em Portugal.

A definição de trabalho independente em Portugal é vaga e encontra-se dispersa por diversas fontes.

De acordo com o INE (Instituto Nacional de Estatística) a “estrutura do emprego por profissão” é dividida em quatro categorias/grupos de indivíduos: “os trabalhadores por conta de outrem”, “os trabalhadores por conta própria empregadores”, “os trabalhadores por conta própria isolados” e, ainda, “os trabalhadores familiares não remunerados” (quadro 1).

De acordo com a lei, se tivermos em consideração que a lei do trabalho cobre as situações de trabalho subordinado juridicamente, temos então de considerar que, *a contrario*, os trabalhadores por conta própria (isolados e/ou empregadores) representam uma importante categoria de trabalhadores em relação aos quais se encontra subtraída a tutela jus-laboral (e inerente conteúdo normativo e obrigacional de tutela social). De referir que à actividade desenvolvida por estes é, portanto, aplicada a lei civil e/ou comercial².

² Sobre a querela terminológica acerca da delimitação do âmbito de trabalho independente, cfr. Observatoire de L'emploi (1998), “L'Emploi independant en Europe – introduction et vue d' ensemble”, *SYSDÉM*, 31.

Quadro 1 – Estrutura do emprego por profissão em Portugal (situação na profissão e sexo)

	2001		2002	
	Frequência	%	Frequência	%
População activa	5314.0	100	5378.8	100
Trabalhador por conta de outrem	3705.2	69,7	3732.4	69,4
Trabalhador por conta própria isolado	936.6	17,6	942.3	17,5
Trabalhador por conta de própria como empregador	314.5	5,9	313.8	5,8
Trabalhador familiar não remunerado	142.1	2,6	118.0	2,2

Fonte: INE (2003), *Estatísticas do Emprego*, Instituto Nacional de Estatística, Lisboa, pp. 17-21

Em Portugal – e não obstante alguma disparidade nos dados oficiais apresentados por fontes como o INE, o Eurostat, ou a OCDE³ – uma das especificidades do mercado de trabalho é a do traço relativamente constante e acentuado de trabalho independente, uma vez que este país apresenta uma das percentagens mais significativas de trabalho independente da UE (e mesmo da OCDE). Por exemplo, em 2001, e de acordo com o Eurostat, enquanto para a média dos quinze países da UE o trabalho independente se situava nos 14,0%, em Portugal situava-se nos 25% (Eurostat, 2002: 88-89) sendo o segundo país, logo a seguir à Grécia a registar a mais alta percentagem de trabalho independente (quadro 2).

Aliás, ao longo da década de 1990, segundo os dados da OCDE/*Employment Outlook 2000*, perto de 7% dos trabalhadores portugueses por conta de outrem transferiram-se para actividades de trabalho por conta própria e 3% dos desempregados reentraram no mercado de trabalho através desta forma de actividade.

Uma das explicações para este movimento é o facto de as empresas recorrerem – cada vez mais – a esta forma de contratação, de forma directa (externalizando actividades através do ajuste directo mediante recibos verdes) ou de forma indirecta (v.g., cadeia de empresas em subcontratação), com o objectivo de contornarem a legislação do trabalho e reduzirem os encargos fiscais e sociais do trabalho.

Outra explicação possível é a emergência de novos modelos de organização do trabalho centrados na flexibilidade laboral, ou seja, a facilidade jurídica em gerir o exercício da actividade laboral ajustável em função de diversas variáveis relacionadas com a empresa e/ou o mercado de trabalho (Marcel e Taïeb, 1997). Por outras palavras, as empresas procuram gerir de

³ Que, note-se, sem sequer usam as mesmas designações para estudar esta realidade: enquanto por exemplo, o INE recorre às designações “trabalhador por conta de outrem”, “trabalhador por conta própria como isolado”, “trabalhador por conta própria como empregador” e “trabalhador familiar não remunerado”, o Eurostat apresenta as designações (não coincidentes em termos de âmbito pessoal): “assalariados”; “empregadores e independentes” e “ajudas familiares”.

forma flexível através de processos jurídicos que visem a (alegada) diminuição dos “constrangimentos” impostos à actividade económica (Conselho Económico e Social, 1998).

Ora, num cenário recente (v.g., considerando os dados trimestrais do INE relativos a 2002/2003) em que a criação de emprego se apresenta cada vez mais difícil em Portugal – nomeadamente para os indivíduos à procura do 1º emprego e/ou os desempregados (*maxime* de longa duração) – uma das alternativas que se coloca é a de desenvolver actividade por conta própria. Através da capacidade de iniciativa, muitos destes indivíduos à procura de emprego procuram, mediante o trabalho independente, garantir a sua subsistência⁴.

Não obstante o carácter de empreendedorismo empresarial que assume esta forma de trabalho (indispensável à competitividade de qualquer economia) representa, por outro lado, para os sujeitos que a exercem (empregadores ou não) um considerável risco, uma vez que estes suportam na sua esfera económica todas as eventualidades decorrentes, quer do insucesso empresarial (ausência de lucro ou mesmo criação de dívidas), quer da inactividade “forçada”, o que espelha a “maior fragilidade social” em que vivem.

Aliás, e muito embora nas últimas décadas o emprego assalariado (e subordinado juridicamente) se tenha tornado a forma de actividade remunerada mais corrente no mercado de trabalho português, os dados do Eurostat relativos à última década mostram que mantendo o trabalho por conta de outrem (assalariado) um estatuto de referência, o trabalho por conta própria (empregadores e independentes) assume relevante significado estatístico rondando – com ligeiras oscilações – os 25% da população activa (quadro 2).

⁴ Em Portugal são inúmeros os mecanismos institucionais de apoio à criação de auto-emprego: Sistema de Apoio a Jovens Empresários (SAJE); Criação de Iniciativas Locais de Emprego (ILES); Programa de Apoio à Criação do Próprio Emprego (ACPE) ou, ainda, o Regime de Incentivos às MicroEmpresas (RIME).

Quadro 2 – Estrutura do emprego por profissão em Portugal e na média da UE: análise comparativa e evolutiva

		1992*	1994*	1997	1999	2001
Empregadores e Independentes	Portugal	23,9	25,3	26,9	24,9	25,0
	UE15	15,2	15,2	14,9	14,5	14,0
Assalariados	Portugal	74,9	72,7	71,6	73,1	72,7
	UE15	82,4	82,4	83,1	83,8	84,3
Ajuda familiar	Portugal	1,2	2,1	1,5	2,0	2,3
	UE15	2,4	2,4	2,0	1,8	1,7

Fonte: Eurostat (1993-2002), *Résultats de l'enquête sur les forces de travail*, Commission Européenne, Communautés Européennes, Luxemburgo (Adapt.).

* Dados relativos à UE 12

De uma forma geral, as assimetrias regionais ao nível do mercado de trabalho e do emprego verificadas no seio dos Quinze membros da UE – e não obstante os objectivos de *Maastricht* que apontam para a convergência dos espaços e das economias – traduzem-se pela formação de dois grandes grupos: um primeiro grupo de países meridionais, e um segundo grupo que inclui os restantes países.

Nos países do Sul da Europa o trabalho independente (associado aqui aos “empregadores”) tem assumido – embora conjuntamente possa oscilar ligeiramente – acentuado protagonismo em países como a Grécia (31,6%), Portugal (25%), Itália (23,7%), Espanha (18,1%). No pólo oposto encontra-se um outro grupo – que inclui os restantes países – onde o emprego assalariado varia entre valores elevados próximos dos 90% e/ou, por vezes até, superiores a 90% (v.g., o Luxemburgo e a Dinamarca) (quadro 3).

Quadro 3 – Estrutura do emprego por estatuto profissional nos 15 países da UE*

Países	Assalariados	Empregadores e Independentes	Trabalho familiar
UE 15	84,3	14,0	1,7
Bélgica	84,8	13,2	2,0
Dinamarca	91,1	8,0	0,9
Alemanha	88,9	9,9	1,2
Grécia	60,2	31,6	8,2
Espanha	80,0	18,1	1,9
França	89,1	9,8	1,1
Irlanda	81,9	17,0	1,1
Itália	72,1	23,7	4,2
Luxemburgo	92,7	6,7	(0,6)
Holanda	88,4	10,8	0,7
Áustria	86,6	10,8	2,6
Portugal	72,7	25,0	2,3
Finlândia	87,0	12,3	0,6
Suécia	88,9	10,6	0,5
Reino Unido	88,4	11,3	0,3

Fonte: Eurostat (2002), *Résultats de l'enquête sur les forces de travail 2001*, Commission Européenne, Communautés Européennes, Luxemburgo, pp. 88-89 (Adapt.).

* Total de homens e mulheres, em %.

Também no que se refere à caracterização do emprego nos países da UE, podemos afirmar que as mudanças constatadas na estrutura de emprego ao longo da década de 1990 se devem muito ao desaparecimento da forma tradicional de emprego (assalariado, sem termo e a tempo inteiro) e à emergência de novas formas de actividade laboral.

Em Portugal, o trabalho independente – normalmente associado ao desenvolvimento do espírito de iniciativa empresarial gerador de empregos – é, ao nível sectorial, sobretudo terciário pois é neste sector que “se instalam e se situam actualmente a maior parte dos independentes” (Freire, 1995: 11-12). Esta forma de trabalho recobre não apenas o maior volume de emprego no sector terciário, como também alterações na composição interna das empresas do sector secundário (“terciarização da indústria”) e, num grau mais incipiente, do sector primário (Freire, 1995).

Quadro 4 - Empregadores e trabalhadores independentes por actividade económica em Portugal (frequências em milhares)

Agricultura	470
Industria	276
Comércio e Serviços	501
Total de empregadores/ independentes	1246

Fonte: Eurostat (2002), *Résultats de l'enquête sur les forces de travail 2001*, Commission Européenne, Communautés Européennes, Luxemburgo, pp. 104-105 (Adapt.).

3. FACTORES EXPLICATIVOS PARA O TRABALHO INDEPENDENTE.

No que concerne à Europa, diferentes factores explicam o crescimento e a importância do trabalho independente.

Ao longo dos anos 1980, a proporção dos trabalhadores independentes aumentou no seio da UE e os únicos Estados-membros que conheceram um decréscimo foram a Bélgica, a França, e o Reino Unido. Ao contrário, e no que respeita à criação original de novos empregos, é nos países da Europa do Sul que se confirma um reforço da importância do trabalho não assalariado (Supiot, 1999)

Há um primeiro factor que parece justificar este desenvolvimento em alguns países: a recente tendência para as empresas externalizarem e/ou subcontratarem, o que reflecte um quadro de mudança nas políticas de gestão de recursos humanos.

Há depois um outro factor que associa o reforço do trabalho independente à concomitante expansão de profissões indiferenciadas, ligadas ao sector do comércio e serviços e consideradas “menos prestigiantes” em termos sociais (Supiot, 1999).

Por fim, o trabalho independente é desenvolvido de forma regular como actividade profissional – muitas vezes secundária – por indivíduos que procuram assim garantir a sua subsistência mensal, podendo traduzir, na maioria das vezes, uma das formas tendenciais de precariedade da actividade laboral⁵.

Em síntese, e como refere Supiot, o trabalho independente pode corresponder a duas estratégias diferentes nas políticas de gestão empresarial, a “estratégia da desvalorização do trabalho” e a “estratégia de valorização do trabalho” (Supiot, 1999):

⁵ Na medida em que esta forma de trabalho assenta numa álea económica (ligada à ideia de actividade enquanto negócio) a diminuta, ou mesmo a ausente, tutela social a que estão sujeitos estes trabalhadores (nomeadamente ao nível das situações de doença, maternidade e desemprego) compromete seriamente a estabilidade da vida pessoal e familiar dos cidadãos.

– Se a “estratégia da desvalorização do trabalho” está associada ao recurso ao trabalho independente relativamente aos trabalhadores pouco qualificados e em situação de precariedade, pois muitos empregadores optam por uma via – eventualmente fraudulenta – de desregulação pela fuga à legislação do trabalho e pela procura de uma diminuição dos custos, sobretudo nos sectores de actividade tradicional e de fraco valor acrescentado⁶;

– A “estratégia da valorização do trabalho” encontra-se ligada ao recurso ao trabalho independente que promova as capacidades de inovação e de adaptação dos trabalhadores, correspondendo a estratégias de inovação nos sectores de alto nível de qualificação (cujo fim é aumentar iniciativas e competências), dirigidas sobretudo aos trabalhadores mais qualificados⁷.

Desloquemos agora a nossa reflexão para uma outra forma de trabalho, muito próxima do trabalho “independente” em termos de estrutura organizacional e jurídica: a subcontratação.

Outrora monolíticas e englobando o máximo de actividades (adeptas de uma função produtiva integrada), as empresas restringem-se hoje à sua função produtiva básica e exteriorizam as actividades que não lhes estão directamente ligadas. Estas tendem a afastar-se de tudo o que possa ser considerado como “acessório”, procurando uma certa “especialização” no seio do seu sector e recorrendo à subcontratação quando necessário⁸.

A subcontratação, ou seja, a relação contratual segundo a qual uma empresa delega noutra o fornecimento de certa fracção dos seus produtos ou serviços (empresas subcontratadas que colocam à disposição permanente destas empresas determinados bens ou serviços) reservando para si a responsabilidade da centralização da produção face às encomendas dos seus clientes, é hoje uma solução comum nos países europeus⁹. Além disso, estando atenta ao crescimento deste tipo de relação laboral e preocupada com o enquadramento desta figura, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) promoveu uma convenção sobre o trabalho em subcontratação, identificando uma nova categoria de trabalhadores dependentes mas que não dispõem de contratos de trabalho.

Assim, a expressão “trabalho em subcontratação” pode designar três situações: o trabalho executado por uma pessoa física ou moral desde que exercido nas condições de dependência ou de subordinação de tal forma que, face à empresa utilizadora, esta actividade caracterize uma relação de trabalho e seja conforme à legislação laboral; o trabalho executado

⁶ Trata-se de um meio para o utilizador da mão-de-obra independente escapar aos “constrangimentos” que pesam sobre as empresas, cujos destinatários são sobretudo os trabalhadores que se encontram em situações de “falso trabalho independente” ou que têm uma “actividade secundária independente”.

⁷ A que corresponde, na expressão de Freire, o estatuto dos “trabalhadores isolados” (os verdadeiros “trabalhadores independentes”) e também o importante estatuto dos “micro empresários” (Freire, 1995: 157)

⁸ V.g., empresas químicas, banca, seguros, hotelaria, sector automóvel; neste último, os construtores vão ao ponto de limitar o seu papel, cada vez mais, à concepção dos modelos e à montagem das peças ou conjuntos fabricados fora da empresa.

⁹ Por exemplo, em França, a “lei Madelin” sobre a subcontratação (de 1997) procurou (distinguindo contrato de trabalho e contrato comercial, isto é trabalho subordinado e trabalho independente), enquadrar a subcontratação como figura laboral (embora entendida outrora com um cunho predominantemente mercantil: *merchandage*).

em virtude da existência de um contrato directo entre o trabalhador ocupado em subcontratação e a empresa utilizadora, que não um contrato de trabalho; e, por fim, a situação em que o trabalhador ocupado em subcontratação é posto à disposição da empresa utilizadora por um intermediário.

Contudo, para Supiot, o problema principal consiste em delimitar a relação com a empresa subcontratante pois, para este autor, na subcontratação não existe ligação jurídica entre uma empresa e os assalariados subcontratados, mas sim uma pura exteriorização da mão-de-obra à empresa utilizadora (Supiot, 1999).

Do lado do discurso da gestão, os argumentos apresentados pelas empresas a favor desta figura são conhecidos: os custos de investimento são menores e, além disso, permite às empresas a adaptação permanente à procura. É assim que, tendo em atenção a rapidez das mutações económicas e tecnológicas, as empresas deixam de ter disponibilidade e mesmo meios para acompanhar este tipo de evoluções, externalizando actividades consideradas periféricas.

Um certo número de funções – outrora integrantes da empresa – são doravante, consideradas secundárias e daí externalizadas (ou suprimidas), sendo comuns hoje os exemplos dos serviços de recurso pontual às empresas de assistência técnica: desde os serviços de manutenção, à logística, passando pela contabilidade, o secretariado, a reprografia e a informática¹⁰. Neste sentido, as empresas procuram restringir a sua actividade ao “núcleo base”, aplicando-se quer às actividades produtivas presentes nas filiais de um grande grupo, quer às diversas funções integrantes do núcleo central da empresa.

De facto, denota-se uma tendência para se desenvolver uma nova configuração de aparelhos de produção, fenómeno que, como refere Brunhes, parece desenvolver-se sob a forma da subcontratação de empresas, da externalização directa dos serviços internos (nomeadamente através da info-gestão, isto é, da gestão dos sistemas de informação da empresa) ou do recurso ao trabalho temporário (Brunhes, 1999).

Mas qual é o destino destas actividades de que as empresas se separam?

Estas subcontratações procuram externalizar essencialmente tudo o que não diz respeito ao *core business* da empresa¹¹, reenviando uma série de funções para uma constelação de empresas subcontratadas e de trabalhadores independentes que gravitam em torno da empresa. A externalização responde, então, a dois objectivos concretos:

– em primeiro, o de aumentar a reactividade da produção às flutuações do mercado, diminuindo o atraso médio entre a encomenda e a entrega do produto;

¹⁰ As designadas técnicas de BPR (*Business Process Reengineering*), ou mais simplesmente de reengenharia, isto é, a reorganização da empresa em torno de processos operacionais na perspectiva de reaproximar a empresa às necessidades dos clientes e de a tornar mais flexível à mudança.

¹¹ No entanto, parece-nos que este movimento não é em sentido único e que se desenha a tendência para a emergência de movimentos de “(re)internalização” de certas funções na empresa, a par do desenvolvimento das configurações em rede.

– em segundo, o de restringir os encargos, reduzindo a massa salarial através do recurso a prestadores externos de serviços.

Para a maioria das empresas a procura de maior flexibilidade e descentralização desencadeia o recurso acrescido à subcontratação: a organização é então levada a suprimir tarefas, a simplificar os métodos de trabalho e a diminuir os níveis hierárquicos, sempre com o propósito de reduzir os custos e os atrasos.

No recurso à subcontratação, o risco de dependência das empresas é conhecido, com repercussões ao nível da sua debilidade financeira e/ou comercial. Por seu turno, em matéria de emprego, estas evoluções traduzem-se por uma diminuição importante dos efectivos da “empresa mãe”, uma vez que a externalização de certas funções levam a transferir estes empregos para um outro sector de actividade, tendendo muitos empregadores a fazer repercutir sobre as PME (Pequenas e Médias Empresas) o conjunto dos riscos ligados ao emprego, ao recrutamento e à gestão da mão-de-obra.

A relação de subcontratação comporta, portanto, um duplo aspecto: de subordinação e de parceria, e de utilização massiva de trabalho precário.

Quanto ao primeiro aspecto, refira-se que as PME subcontratadas são, em geral, extremamente dependentes da empresa contratante, encontrando-se simultaneamente votadas à “alta flexibilidade” e sendo permanentes locais de inovação. Em segundo, é nestas empresas que uma “nova forma de organizar o trabalho” dá lugar a um novo estilo de gestão com a utilização quase permanente, a este título, de trabalho precário, uma vez que as empresas subcontratantes, sobretudo as mais recentes, se caracterizam por um pequeno núcleo de pessoal permanente em torno do qual gravita um número importante de trabalhadores não permanentes. No caso da subcontratação, o trabalhador torna-se um empregado da empresa subcontratante e a organização original abdica de qualquer responsabilidade directa em termos de compensação, formação, benefícios ou lealdade (Barker and Christensen, 1998).

Como realça Supiot, a subcontratação coloca problemas que estão ainda mal regulados nas legislações europeias, pois comporta consequências evidentes para os trabalhadores afectados (v.g., ao nível dos benefícios decorrentes das convenções colectivas) que exercerão a sua actividade sujeitos a condições de trabalho menos vantajosas do que aquelas de que beneficiam os trabalhadores “comuns” (Supiot, 1999). Ora, com esta externalização das actividades periféricas desaparecem todos os “pequenos empregos” que podiam outrora acolher as pessoas sem qualificação e/ou os recém-qualificados, que constituíam verdadeiros “nichos sociais”.

Em Portugal, a subcontratação aparece como um fenómeno em crescente desenvolvimento – mormente em sectores como a construção civil e os serviços (Marques, M. M. L., 1992) – e se para a empresa subcontratante esta é uma solução benéfica, pois permite-lhe

manter uma competência da qual tem necessidade, limitando os encargos gerais (v.g., *call centers* que permitem responder a questões colocadas pelos clientes de uma empresa), para os trabalhadores esta forma de organização intensifica o trabalho (com vista a responder com urgência às necessidades empresariais), colocando em causa a sua vida pessoal e privada e contribuindo para a degradação das suas condições de trabalho.

De facto, em muitos casos estas empresas subcontratadas são de antigos trabalhadores de empresa subcontratante que aceitaram, mediante certas garantias de trabalho ou de recursos, tornar-se trabalhadores independentes com todos os riscos que isso comporta para eles (v.g., *stress*; ausência de horários de trabalho; acidentes de trabalho e doenças profissionais; etc).

4. EMPREENDIMENTO OU RISCO?

O contrato de trabalho subordinado nunca foi a única forma de compromisso de trabalho para um indivíduo. Se até finais do séc. XIX a forma dominante de contrato que regulava as relações de trabalho era o contrato de prestação de serviços, desde o início do séc. XX que a maioria dos países europeus – nomeadamente Portugal – assistiu a uma expansão contínua do trabalho subordinado e assalariado e, em consequência, a um desenvolvimento dos direitos sociais ligados à qualidade dessa relação contratual através do denominado contrato de trabalho. Paralelamente a este movimento assistiu-se ainda a um recuo correlativo do número de trabalhadores independentes, *maxime* junto dos trabalhadores rurais, dos pequenos comerciantes e dos artesãos.

Como salienta Freire, nos países mais desenvolvidos os efeitos conjugados dos fenómenos de terciarização das economias e da emergência de novas atitudes sócio-culturais nos últimos trinta anos contribuíram para o desenvolvimento e alargamento do trabalho por conta própria, legitimado agora pelos “valores do conhecimento técnico-científico, do mérito pessoal, do individualismo e do sucesso social” (Freire, 1995: 11). Para este autor, a definição de trabalhador independente é a do trabalhador que exerce actividade por conta própria e não emprega habitualmente assalariados. Não obstante, para Freire a eventual presença de familiares não remunerados é comumente admitida ao nível das análises empíricas; por outras palavras, o trabalhador independente não tem que ser necessariamente um indivíduo que trabalhe sozinho, podendo ser perfeitamente o responsável por uma pequena equipa de trabalho (Freire, 1995).

Por seu turno, Supiot considera que a dificuldade na apresentação de uma noção de trabalho independente provém da diversidade de situações concretas nas quais esta forma de trabalho se encontra afecta. Por exemplo, em países como a França ou a Suécia não se distingue o trabalhador independente do empresário capitalista; pelo contrário, em países como a Alemanha ou a Itália distingue-se o empresário totalmente independente, enquadrado pelo direito civil ou comercial, e o profissional autónomo que depende economicamente de um ou vários clientes (Supiot, 1999). Para este autor, torna-se, portanto, necessário definir claramente esta nova categoria de trabalhadores e atribuir-lhes um estatuto profissional próprio, pois estas situações dão lugar a uma diversidade de regras jurídicas, onde o comum é submeter a relação de trabalho destes “semi-independentes” a uma aplicação selectiva das regras do direito comum civil.

Actualmente – e numa perspectiva legal – os critérios para definir o trabalho independente variam segundo o grau de integração do trabalhador na empresa, o local e o tempo de trabalho, a utilização dos instrumentos de trabalho e das máquinas, e as relações com os assalariados. Em geral, os trabalhadores independentes desenvolvem uma actividade própria

(daí o trabalho autónomo) e as suas relações com o mercado formalizam-se através de contratos de natureza civil.

Nesta matéria, a lei portuguesa considera que o trabalhador está vinculado para com a outra parte por um contrato de prestação de serviços, quando “uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição” (art. 1154º do Código Civil). Este contrato, nas suas diversas modalidades (designadamente, o mandato e a empreitada), constitui a principal forma jurídica através da qual se desenvolve a prestação de trabalho autónomo, isto é, a prestação de uma actividade em regime de autonomia, contrapondo-se, neste aspecto, ao contrato de trabalho, ou seja, à prestação de uma actividade em regime de subordinação.

Distinta desta figura jurídica, a lei portuguesa define o contrato de trabalho como “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta” (art. 1152º do Código Civil e art. 1º da LCT). Desta noção resultam os seguintes elementos caracterizadores do contrato de trabalho: a prestação de uma actividade; a retribuição salarial (contrapartida do trabalho prestado enquanto actividade); e a subordinação jurídica (o regime no qual é prestado o trabalho, sob autoridade e direcção do credor)¹².

Acresce que a situação destes trabalhadores independentes pode variar entre, por um lado, os que se encontram completamente dependentes destas actividades e, por outro lado, os que as exercem como segunda actividade a par de um trabalho assalariado e, por fim, as pessoas que a exercem marginalmente (v.g., estudantes). Um outro dado importante é que estes “falsos independentes” trabalham regularmente por conta de outrem, mediante uma actividade tipicamente subordinada, embora para efeitos de protecção social se apresentem como trabalhadores independentes e passem recibos próprios dessa actividade (v.g., “recibos verdes”).

Para Freire “é de admitir que esta pouca precisão derive, quer da própria fluidez e autonomia de que beneficiam os agentes que desenvolvem actividades independentes – incluindo a zona cinzenta de fronteira entre as actividades legais, as informais e as ilegais –, quer da dificuldade das autoridades administrativas para controlar estes fenómenos, quer ainda da confusão conceptual persistente entre as profissões liberais tradicionais e o trabalho independente moderno.” (Freire, 1995: 21).

Constituindo uma realidade complexa e difícil de definir – que conduz por vezes, a zonas cinzentas de grande ambiguidade conceptual¹³ – a situação dos trabalhadores

¹² Acerca da determinação da subordinação, cfr. Monteiro Fernandes, A. (1999), *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, pp. 141-147.

¹³ Veja-se a este propósito as distinções híbridas a que chegam Dupuy, Y. and Larré, F. (1998), “Entre salariat et travail indépendant: les formes hybrides de mobilisation du travail”, *Travail et Emploi*, 4, p. 1-15.

independentes deve ser aferida caso a caso, mediante uma relação entre trabalho dependente e trabalho independente¹⁴.

Podemos contudo afirmar que, de uma maneira geral, a ideia de “falsos independentes” designa uma “forma de emprego que releva simultaneamente das ideias de salariado e de trabalho independente, reportando-se ao conjunto de actividades legalmente exercidas sob formas múltiplas mas ainda assim próximas do trabalho dependente” (Rudolph, 2000: 233-243). A situação real destes independentes merece uma análise aprofundada, pois frequentemente mostra que a sua “independência” não é senão uma ficção jurídica (Harvey, 1995). De facto, um número considerável destes indivíduos encontra-se, muitas vezes, ligados a um só dador de trabalho e daí retiram o essencial, ou mesmo a totalidade dos seus rendimentos. Por seu turno, o “empregador” impõe métodos de trabalho sob autoridade, a par de uma quase ausência de autonomia na organização do seu trabalho.

Numa óptica de redução do custo da mão-de-obra, a contratação destes trabalhadores independentes tende a excluir uma parte significativa de trabalhadores dos benefícios da protecção social. Em consequência, e para o trabalhador, a sua actividade não assenta em nenhum investimento pessoal, mas sim numa acentuada desvalorização. A sua “independência” limita-se à assunção da inteira responsabilidade do trabalho e dos riscos de exploração que lhe transfere o dador de trabalho: trabalhando por conta própria, o independente é responsável economicamente pelo seu negócio, consoante o seu resultado (lucro ou prejuízo).

Este esquema de contratação – indutor de precariedade laboral – emerge como uma forma de desregulamentação fraudulenta e como um simples meio de o utilizador da mão-de-obra independente escapar aos constrangimentos legais e sociais que pesam sobre as empresas. Assim, a inserção do trabalhador independente no mercado de trabalho é de tal forma precária que por vezes a noção de independência parece reduzir-se a “uma forma económica de fugir à miséria e assegurar a sobrevivência pessoal ou familiar” (Freire, 1995:18).

De facto, se para estes “falsos trabalhadores independentes” existe, de certa maneira, autonomia no trabalho, também a subordinação jurídica parece acompanhar este tipo de relação contratual.

Trata-se de um fenómeno comum à generalidade das formas de trabalho precárias e de duração limitada que – no caso particular do “falso trabalho independente” – se agrava porque, além de se verificar o poder normal de direcção do empregador, este tem ainda a possibilidade de dar ou não seguimento a uma relação que pode ser, na verdade, de trabalho subordinado. Dito de outra forma, mediante esta prática o empregador dispõe de um instrumento para condicionar o comportamento dos trabalhadores que, assente num critério da subordinação

¹⁴ Ou, seja, como denomina Monteiro Fernandes, através das “necessidades operatórias envolvidas na qualificação de situações concretas” (Monteiro Fernandes, A. (1999), *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, p. 141).

jurídica fictício, pode criar a expectativa de contrato de trabalho. É com base na expansão desta situação factual que alguns autores questionam a “oportunidade do alargamento do critério do contrato de trabalho” pois, cada vez mais, trabalho dependente e trabalho independente se reduzem a mecanismos comuns (Richevaux, 2000: 35). Estes mecanismos englobam todas as outras formas de trabalho pelo que, se procurarmos fazer a distinção através de critérios jurídicos entre trabalho dependente e trabalho independente, chegamos muitas vezes a um impasse (Chaumette, 1998).

Mas esta nova forma de organizar o trabalho não parece desejada por muitos. De facto, num trabalho de investigação empírica desenvolvido entre 1998-2000, a propósito justamente do estudo das formas de precariedade da actividade laboral, uma das dimensões da nossa análise referia-se precisamente aos projectos profissionais dos indivíduos precários (Rebelo, 2001). Colocámos algumas questões que nos permitiram conhecer as atitudes, posições e expectativas dos inquiridos (numa amostra constituída por trabalhadores dependentes e “falsos trabalhadores independentes”, em situação de desemprego) face à sua futura situação profissional.

Da análise sobre qual o projecto profissional mais indicado pelos inquiridos, a opção “manter a mesma profissão, trabalhando por conta de outrem”, seguida de longe pelo projecto de “mudar de profissão, mas continuar a trabalhar por conta de outrem” foram as mais significativas.

Quadro 5 – Projecto profissional por sexo

<i>Projecto profissional</i>	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Total</i>
Mesma profissão por conta de outrem	43,9	45,6	44,9
Mudar profissão mas por conta de outrem	24,9	29,4	27,4
Manter anterior situação de emprego	3,2	4,8	4,1
Trabalhar por conta própria	21,1	15,1	17,7
Reforma	5,3	1,6	3,2
Continuar estudos	0,3	1,0	0,7
Qualquer profis. por c. outrem ou c. própria	1,1	0,6	0,8
Qualquer profis. por c. outrem	-	1,8	1,0
Não responde	0,3	0,2	0,2
Total	100	100	100

Fonte: Rebelo, G. (2001), *Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: o caso Português no contexto da UE*, tese de doutoramento, ISEG/UTL, Lisboa, p. 320.

Dos homens inquiridos é clara a opção futura: 68,8% desejam trabalhar por conta de outrem (quer mantendo a mesma profissão, quer mudando de profissão)¹⁵. Esta opção acentua-se ainda mais quando são inquiridas as mulheres: para 75% a opção de trabalhar por conta de outrem é clara¹⁶.

Querer continuar na mesma profissão e por conta de outrem parece traduzir uma opção que se baseia, sobretudo, na ideia de continuar a pretender estabilidade e tutela social no emprego. Por outro lado, a indicação de que um projecto futuro de trabalho deve passar por uma relação de trabalho mediante um vínculo contratual subordinado, traduz a convicção destes inquiridos que acreditam ser essa a situação contratual onde encontrarão menos riscos e experimentarão, tendencialmente, menos situações de ruptura ao longo da sua vida activa.

¹⁵ Somatório dos valores das respostas “mesma profissão por conta de outrem” e “mudar de profissão por conta de outrem”.

¹⁶ Somatório dos valores das respostas “mesma profissão por conta de outrem” e “mudar de profissão por conta de outrem”.

Quadro 6 – Projecto profissional por intervalos de idade, por sexo

<i>Projecto profissional</i>	<i>Até 24 anos</i>		<i>25 a 49 anos</i>		<i>50 e mais anos</i>		<i>Total</i>	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Mesma prof. por conta outrem	25,8	38,0	48,6	47,8	46,6	47,5	43,9	45,6
Mudar prof. por conta outrem	53,0	45,4	23,2	28,3	13,0	15,2	24,9	29,4
Manter anterior situação			1,7	3,0	6,9	15,2	3,2	4,8
Trabalhar por conta própria	21,2	11,1	26,0	16,8	14,5	14,1	21,1	15,1
Reforma				0,3	15,3	7,1	5,3	1,6
Continuar os estudos		2,8		0,7	0,8		0,3	1,0
Qualquer prof. por conta de outrem ou conta própria	-	-	-	1,0	3,1		1,1	0,6
Qualquer prof. por conta outrem	-	2,8	-	2,0	-			1,8
Não responde			0,6			1,0	0,3	0,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Rebelo, G. (2001), *Emprego e Forma de Precariedade da Actividade Laboral: o caso Português no contexto da UE*, tese de doutoramento, ISEG/UTL, Lisboa, p. 321.

A opção “por conta de outrem” mantém-se no que diz respeito aos intervalos por idade, embora com algumas diferenças (quadro 6). Assim, dos homens inquiridos com idades até aos 24 anos, a maioria pretende trabalhar por conta de outrem (78,8%): 53% pretendem mudar de profissão e trabalhar por conta de outrem e 25,8% afirmam pretender manter-se na mesma profissão e trabalhar por conta de outrem. Dos inquiridos com idades entre os 25 e os 49 anos, 48,6% opta igualmente pela estabilidade: manter a profissão e trabalhar por conta de outrem. A percentagem acumulada nesse intervalo etário mostra que as opções por conta de outrem de 71,8% predominam sobre a opção de trabalho por conta própria (26% nesse intervalo). Dos trabalhadores com 50 e mais anos, também a preferência vai para a modalidade “por conta de outrem”: 46,6% no intervalo pretende continuar a mesma profissão por conta de outrem, sendo que 13% pretende mudar de profissão mas por conta de outrem.

Já no que respeita à situação das mulheres, 45,6% das mulheres pretende continuar a trabalhar na mesma profissão por conta de outrem e 29,4% pretende mudar de profissão permanecendo trabalhadora subordinada (contra apenas 15,1% que declara pretender trabalhar por conta própria). Por intervalos de idade, 83,4% das mulheres até aos 24 anos declaram pretender trabalhar por conta de outrem. No intervalo dos 25-49 anos, um somatório de 76,1% das mulheres pretendem trabalhar por conta de outrem e apenas 16,8% declara querer trabalhar

por conta própria. No intervalo etário de 50 e mais anos, a maioria das inquiridas (62,7%) demonstram interesse em exercer uma profissão por conta de outrem. De realçar que é no intervalo etário mais jovem onde a totalidade dos inquiridos manifesta em maior percentagem a sua vontade de mudar de profissão: nos homens, 53% no intervalo etário e, nas mulheres 45,4% no mesmo intervalo.

5. REFLEXÕES FINAIS.

No actual cenário de retracção do número de empregos criados e, portanto, de potencial recuo na criação de formas de trabalho por conta de outrem (com o concomitante aumento do desemprego), o trabalho independente poderá surgir como a alternativa possível de (re)inserções no mercado de trabalho.

Paralelamente, também no seio do próprio Direito do Trabalho emergem actualmente duas tendências contrárias no novo debate sobre as fronteiras do trabalho assalariado:

– a primeira consiste em apelar à aplicação do Direito do Trabalho em benefício de uma concepção estrita do critério de subordinação jurídica;

– a segunda traduz-se, ao invés, em preconizar o alargamento do campo de aplicação do Direito do Trabalho, recorrendo a outros critérios para além da subordinação jurídica contratual.

É precisamente no quadro desta segunda tendência que se inserem os debates acerca da emergência do conceito de “contrato de actividade” associado à ideia de “plena actividade”. Mas esta nova fórmula de “plena actividade” pode apresentar, quanto a nós, alguma ambiguidade: a noção de actividade aparece ligada ao problema do trabalho independente, subtraindo-se assim ao campo tradicional do trabalho subordinado. Além disso, a defesa desta tendência pode apresentar igualmente alguns inconvenientes, designadamente o perigo de derrogação de um estatuto próprio dos assalariados, servindo de pretexto para opções (políticas e legislativas) cujo intuito poderá ser o de gerar uma dinâmica de criação de novas formas de actividade laboral, afastadas dos mecanismos de tutela social.

Em nosso entendimento, a alternativa de recurso a novas formas de actividade laboral (nomeadamente através da multiplicação de formas de trabalho independente), acentua uma lógica segmentada de “trabalhadores *insiders*” versus “trabalhadores *outsiders*”, o que deverá conduzir ao reequacionar da “nova tutela social do trabalho”. Importará, assim, avaliar em que medida as empresas poderão gerir estrategicamente a força de trabalho *outsider*, garantindo-lhes – entre outras – formas de filiação sindical, de reforço na ligação à segurança social (nomeadamente em situações de inactividade forçada) e ainda o acesso a competências de modo

a sustentar de forma duradoura a sua competitividade, num quadro de responsabilização repartida entre os parceiros sociais (em particular, empregadores e sindicatos).

É por todas estas razões que as propostas para um novo modelo na organização do trabalho – que denominamos “modelo social de actividade” – tanto pelas condições jurídicas que o caracterizam, como pelo seu conteúdo funcional poderá, em nosso entendimento, representar um teste para aqueles que vêm nele um avanço discreto de uma sociedade gradualmente pós-salarial, permitindo aos trabalhadores independentes o acesso a garantias reconhecidas aos trabalhadores por conta de outrem nas últimas décadas.

Paralelamente, entendemos que a atenção do poder político-legislativo deve estar virada, *a fortiori*, para o fenómeno da precariedade da actividade laboral, ou seja, a situação de precariedade do mercado de trabalho em geral e, em particular, de um determinado posto de trabalho que se manifesta por via de uma pluralidade de situações de contratação (*maxime* de trabalho independente).

Em suma, num país onde já hoje – como referimos – a percentagem destes trabalhadores atinge um quarto do total de activos, os poderes públicos devem estar atentos (sobretudo em períodos de crise económica) ao risco social que representa o eventual aumento, mesmo que conjuntural, desta forma de trabalho, e paralelamente aos novos debates que emergem actualmente no Direito do Trabalho acerca das fronteiras da subordinação jurídica. Por estas razões, e não obstante os recentes discursos políticos e empresariais sobre a necessidade de “associar maior empreendedorismo ao incentivo ao trabalho independente”, seria prudente, em nosso entendimento, atender à componente de risco que lhe está igualmente associada.

AGRADECIMENTO

Pelo seu apoio e contribuição científica na discussão da presente temática – que não me exime de quaisquer responsabilidades em eventuais insuficiências de análise – gostaria aqui de deixar um especial agradecimento a Helena Lopes e, pelos seus comentários públicos, enriquecedores da apresentação deste texto em Seminário, a António Monteiro Fernandes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, P. P. (2001), *Banca e Bancários em Portugal*, Celta, Oeiras.
- Barker, K. and Christensen, K. (ed.) (1998), *Contingent Work – American Employment Relations in Transition*, IRL Press, Ithaca.
- Brunhes, B. (1999), *Eurothérapies de l’emploi*, Presses de Sciences Politiques, Paris.
- Chaumette, P. (1998), “Quel avenir pour la distinction travail dépendent/indépendent?”, in Supiot, A., *Le travail en perspectives*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris.
- Dupuy, Y. and Larré, F. (1998), “Entre salariat et travail indépendant: les formes hybrides de mobilisation du travail”, *Travail et Emploi*, 4.
- Eurostat (2002), *Résultats de l’enquête sur les forces de travail 2001*, Commission Européenne, Communautés Européennes, Luxembourg.
- Felstead, A. and Jewson, N. (1999), *Global Trends in flexible labour*, Macmillan, Basingstoke.
- Freire, J. (1995), *O Trabalho Independente em Portugal*, CIES-ISCTE, Lisbon.
- Gallie, D., et al. (1998), *Restructuring the employment relationship*, Oxford University Press, Oxford.
- Godet, M. (1994), *Le grand mensonge. L’emploi est mort, vive l’activité*, Fixot, Paris.
- Gregg, P. and Wadsworth, J. (1997), “Can’t stand up for falling down?: insecurity in the UK labour market”, in *The Insecure workforce*, Cardiff Business School, Cardiff.
- Harvey, M. (1995), *Towards the Insecurity Society: The Tax Trap of Self-Employment*, Institute of Employment Rights, London.
- INE (2003), *Estatísticas do Emprego*, Instituto Nacional de Estatística, Lisbon.
- Marques, M. M. L., (1992), *Subcontratação e autonomia empresarial – um estudo sobre o caso português*, Afrontamento, Porto.
- Monteiro Fernandes, A. (1999), *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra.
- Observatoire de L’emploi (1998), “L’Emploi independant en Europe – introduction et vue d’ensemble”, *SYSDEM*, 31.
- OCDE (1999), *Labour Force Statistics*, OCDE, Paris.
- Rebelo, G. (1999), *A (In)Adaptação no Trabalho - Uma Perspectiva Sociorganizacional e Jurídica*, Celta, Oeiras.
- Rebelo, G. (2001), *Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: O Caso Português no Contexto da UE*, tese de doutoramento, ISEG/UTL, Lisbon.

Rebelo, G. (2002), *Trabalho e Igualdade – Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a Tempo Parcial*, Celta, Oeiras.

Rebelo, G. (2002), *Nova Cultura do Trabalho e do Emprego: Que Desafios para os Actores Sociais?*, WP Dinâmia, 23, September.

Rebelo, G. (2003), *Emprego e Contratação Laboral – Uma Análise Sócio-económica e Jurídica*, RHEditora, Lisbon.

Richevaux, M. (2000), “Le Droit du Travail face à dérégulation de l’emploi privé”, in Lestrade, B. and Boutillier, S. (org.), *Les mutations du travail en Europe*, Harmattan, Paris.

Rudolph, H. (2000), “La normalisation de l’emploi atypique? Une discussion sur la dérégulation en Allemagne”, in Lestrade, B. and Boutillier, S. (org.), *Les mutations du travail en Europe*, Harmattan, Paris.

Supiot, A. (dir.) (1999), *Au-delà de l’emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris.

Supiot, A. (dir.) (2003), *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Associação de Estudos Laborais, Coimbra Editora, Coimbra.