

O DIREITO DO TRABALHO EM QUESTÃO OU AS NOVAS QUESTÕES DO DIREITO DO TRABALHO*

Sabina Pereira Santos**

RESUMO

Desde há cerca de 30 anos que o Direito do Trabalho se confronta com insistentes pressões externas, que o debilitam na sua essência e tendem a abalar a sua estrutura. Por razões meramente conjunturais ou argumentos de natureza estrutural, não tem sido insignificante a tentativa de marginalização da tutela pública das relações de trabalho subordinado, na lógica de uma recuperação do estatuto igualitário liberal. Contudo, embora progressivamente mais flexível, para poder adaptar-se à dinâmica dos mercados e às novas estratégias de gestão empresarial, o Direito do Trabalho não apenas subsiste, como se encontra hoje renovado no seu conteúdo e enfrenta o desafio do alargamento das suas fronteiras.

Nestas páginas pretende-se abordar sumariamente esta renovação interna e expansão aplicativa que, juntamente com a potenciação da sua dimensão fundamental, permitem caracterizar o Direito do Trabalho do futuro e encarar com optimismo as contrariedades com que o mesmo se depara.

1. OS TERMOS DO PROBLEMA.

Gerado num momento histórico de grande agitação social mas estável padronização das relações laborais, o Direito do Trabalho tem sofrido nos últimos anos alguma pressão destrutivista, felizmente insuficiente na sustentabilidade dos argumentos utilizados. Falou-se de crise económica, fala-se agora de globalização e de novos modelos de organização empresarial e do trabalho; questionou-se a existência de um Direito do Trabalho da crise ou da emergência (Pinto, 1986: 46; Birk, 1987: 289), passou-se à interrogação sobre a crise do Direito do Trabalho (Simitis, 1997: 612; Rojo Torrecilla, 1997: 234).

O problema que se debate, já com alguma insistência (diga-se *en passant*), prende-se essencialmente com a desadequação da estrutura, dos conteúdos e do objecto desta disciplina à realidade a que se destina. Aliás, a questão não se encontra tanto nessa circunstância, mas antes na capacidade de adaptação do Direito do Trabalho às transformações económico-sociais vigentes. Poderá este ramo do Direito subsistir, com a sua identidade própria, se sofrer uma modificação nos seus conteúdos essenciais, na sua estrutura de fontes ou mesmo no seu objecto?

É indiscutível e doutrinalmente aceite que o modelo tradicional do Direito do

* O presente texto, que recupera uma problemática já abordada pela Autora na sua dissertação de Mestrado, foi desenvolvido no âmbito da investigação de doutoramento que a mesma está a realizar no Departamento de Direito do Trabalho da Universidade de Salamanca, sob a orientação do Prof. Doutor Wilfredo Sanguineti Raymond. Esta formação tem o apoio financeiro do programa comunitário Prodep III, acção 5.3.

** Docente da Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova.

Trabalho, tal como foi construído na sua época áurea, se defronta com novas formas de modelação da relação de trabalho e sofre um progressivo “emagrecimento” (Rojo Torrecilla, 1997: 240) do respectivo âmbito de aplicação, cedendo espaço a outras relações contratuais.

Mais débeis, precários ou atípicos, consoante as preferências dos seus críticos, os novos empregos, versáteis (quanto ao tempo, modo e lugar em que se desenvolvem) e/ou temporários (em sentido amplo¹), constituem hoje em dia apenas uma faceta do problema, provavelmente a menos controversa. Com efeito, não obstante a diversidade de situações envolvidas, o instrumento utilizado continua a ser o “contrato de trabalho”, embora não o contrato de trabalho «normal» (gerador de um emprego a tempo indeterminado, com um vínculo estável e tendencialmente perpétuo).

Nestes casos, argumenta-se, não tem sentido proibir a adaptação dos seus elementos constitutivos, já que ela é imposta por exigências do mercado e surge como solução de sentido único perante a inadequação do modelo clássico previsto na lei e pressuposto na Constituição. A intervenção do poder legislativo deve então ser *compensatória* e não proibitiva ou demasiado restritiva, ao ponto de remeter para a marginalidade legal as opções empresariais, senão mesmo implicar a extinção dos postos de trabalho ou até do próprio empregador. Na realidade, não podendo já oferecer a estabilidade de outrora, no sentido de uma protecção sem retrocesso, a intervenção do Estado visa essencialmente garantir a segurança no trabalho (e não segurança no emprego), o que faz relativamente a situações de crescente instabilidade contratual, cuja subsistência está cada vez mais no interesse do empregador e na *empregabilidade*² do trabalhador, numa lógica de tendencial co-responsabilização.

Estamos no domínio da *adaptabilidade* do Direito do Trabalho, um direito que não pode deixar de corresponder ao contexto económico-social em que se move (argumento da sua própria efectividade), mas que nem por isso terá de sucumbir às exigências individualistas neo-liberais. Ou seja, a modificação da tipologia normativa a que se assiste, no sentido de uma maior dispositivação e a pressão que se vem estabelecendo sobre o princípio do *favor laboratoris*, gerador de uma diferente estruturação das fontes, deverá encontrar sempre um limite (a salvaguarda inelutável dos direitos fundamentais do trabalho, há muito identificados como direitos humanos de 2^a geração) e uma dupla barreira equilibradora: a autonomia colectiva como elemento tutelar de correcção e a qualificação profissional como medida correctora dos domínios não tutelados.

Paralelamente a esta necessária adequação normativa, como dizíamos, o Direito do Trabalho depara-se com uma outra questão, esta agora de índole externa. Uma questão que é responsável, diremos nós, por uma nova vitalidade e renovado dinamismo desta área da ciência jurídica.

Sendo este Direito um Direito de tutela da parte mais fraca de uma relação de trabalho, deverá ele intervir apenas quando, por força do vínculo de direito privado estabelecido entre as partes, uma delas se subordina ao poder de direcção e autoridade da outra, ou haverá necessidade de procurar um distinto critério de dependência, com base no qual se imponha a intervenção do Direito do Trabalho? Mais, não terá o Direito do Trabalho uma imanente vocação social que o faça transbordar da relação clássica de intercâmbio de trabalho por salário (Palomeque-López e Alvarez de la Rosa, 2001: 60) e possa abranger o trabalho não assalariado ou, para ser ainda mais abrangente, o trabalho não retribuído?³.

¹ Abrange tanto os trabalhadores cedidos temporariamente por uma empresa (empresa de trabalho temporário) a outra (empresa utilizadora), como os trabalhadores com contrato de trabalho de duração determinada (contrato a termo).

² O termo “empregabilidade” corresponde à capacitação dos trabalhadores para aceder ao emprego, com base na educação e formação profissionais. Constitui um dos quatro pilares das “directrizes para o emprego” propostas pela Comissão e aprovadas pelo Conselho da União Europeia em 1997 e que os Estados deverão incluir nos seus planos de acção nacionais (PAN). Veja-se, sobre o tema, o nosso “O objectivo emprego e a adaptabilidade do mercado de trabalho na União Europeia”, *Revista do Instituto Goiano de Direito do Trabalho*, ano VIII, n.º 9, Nov. 2001, pp. 109-136.

Responder afirmativamente a estas questões significa ultrapassar as fronteiras tradicionais deste ramo do Direito, fazendo-o intervir ali onde reina o princípio geral da autonomia privada. Se assim for, o *Novo Direito do Trabalho* (Veneziani, 1993: 248, Martín Artiles, 1995: 66; Durán López, 1996: 606), a *reconstrução do Direito do Trabalho* (Birk, 1987: 305) ou a *reinvenção do Direito do Trabalho* (Redinha, 1998: 331) como tem sido designado pela doutrina, não é apenas o fruto da adaptação que salvaguarda a sua efectividade (e como tal a sua subsistência), mas o resultado da sua potencialidade reguladora, que sustenta a sua importância e inviabiliza qualquer ideia sobre a sua morte anunciada.

Pelo exposto, constata-se que a problemática recente do Direito do Trabalho tem duas vertentes ou dimensões: uma que respeita essencialmente ao conteúdo normativo, sem ultrapassar os limites do seu objecto contratual e que afecta o princípio da estabilidade; outra que questiona esses mesmos limites e que atinge a regra da subordinação jurídica.

2. COMPETITIVIDADE E ADAPTAÇÃO.

Estando a competitividade empresarial essencialmente sustentada na redução dos custos de produção, entre eles os custos do trabalho (factor de produção mais dúctil e por isso mais adequado às estratégias de rentabilidade de curto prazo), rapidamente a sobrevivência das empresas (e, em consequência, do emprego), passou a identificar-se com a redução do conteúdo garantístico das normas laborais.

Não tardou, com efeito, a iniciar-se um movimento de “culpabilização” do Direito do Trabalho (Palomeque López, 2000: 159; Durán López, 1996: 606) considerando-o responsável pela crise das empresas e pelas elevadíssimas cifras de desemprego que, ademais, haviam já perdido o carácter conjuntural que lhes foi atribuído em meados da década de 70. Iniciou-se então um movimento de progressiva compressão da tutela pública e correspondente ampliação das margens de liberdade da autonomia privada colectiva e até mesmo individual, que passam a operar num contexto de menor rigidez e maior diversidade.

Esta tendência, que afecta tanto o conteúdo da relação de trabalho (adaptabilidade do tempo de trabalho, mobilidade funcional e geográfica do trabalhador) como a sua duração (trabalho a termo, trabalho temporário e trabalho a tempo parcial, assim como fórmulas mais modernas como o trabalho *just on call*, ou as situações de partilha do emprego, *job sharing* ou *job splitting* – Redinha, 1995: 65-68) e que se vem instalando com progressiva intensidade, tem sido reiteradamente designada por *flexibilidade*.

Termo assaz difuso e versátil, a *flexibilidade* tem servido como panaceia para todos os males entre os quais, obviamente, o desemprego (Malo de Molina, 1986: 93). Aliás, a utilização da flexibilidade laboral por parte do poder político como técnica privilegiada de salvaguarda do emprego (“antes um emprego precário que o desemprego”), parece ter-se instalado definitivamente nas sucessivas reformas legislativas dos últimos 30 anos, o que levou alguma doutrina a interrogar-se sobre a transformação do Direito do Trabalho em Direito do Emprego (Redinha, 1998: 331; Jeammaud, 1997: 353) ou sobre a substituição sucessória do segundo em relação ao primeiro, que já em inícios da década de 80 Montoya Melgar (1983: 194) criticava. Afirmava o Autor que, mesmo quando este Direito serve finalidades próprias da política de emprego, não deixa de se manter a finalidade essencial da disciplina, que se prende com a ordenação do trabalho assalariado, constituindo as demais finalidades um mero desígnio adquirido por acréscimo. Aliás, sabemos também que o Direito

³ Veja-se, a propósito, a proposta de consideração do “estatuto profissional” apresentada pelo “grupo de Madrid”, um grupo de peritos de relações laborais constituído pela Comissão europeia para proceder a um estudo sobre “as transformações do trabalho e o futuro do Direito do Trabalho na Europa”, cujo relatório ficou conhecido por Relatório Supiot (por referência ao coordenador deste grupo de trabalho, Alain Supiot). Este relatório foi publicado em língua portuguesa já no ano 2003 pela Coimbra Editora, constituindo o n.º 1 da colecção *Perspectivas Laborais*.

do Trabalho tem uma função económica que exerce pela «*padronização das condições de uso da força de trabalho*» (Fernandes, 1998a: 24), o que lhe permite facilitar a gestão das empresas e evitar a concorrência desleal, mas nem por isso ele passa a ser um mero instrumento ao serviço da economia.

Fundamental, neste contínuo processo de adaptação, é excluir a radicalidade da *desregulação*⁴ e intervir em espaços anteriormente não regulados ou deficitariamente regulados (relembremos o discurso entre a precariedade e a marginalidade), prosseguir num caminho de flexibilidade colectivamente negociada e na aquisição de competências que auxiliem ao reequilíbrio nos espaços de individualização contratual. É este o sentido da (também soberamente conhecida) “flexibilidade em segurança”, da *flexicurity* (Fitoussi, 2001: 42) que procura compatibilizar eficácia e equidade (Malo Molina, 1986: 95) e com isso satisfazer os interesses das duas partes da relação de trabalho.

Nesta tarefa, de difícil concretização prática, não pode ignorar-se a *imposição, influência, orientação e apoio* do Direito Comunitário, de acordo com as suas atribuições e nos termos do exercício das correspondentes competências. *Imposição* no que respeita às normas comunitárias sobre formas flexíveis e atípicas da prestação de trabalho (referimo-nos em concreto às directivas sobre organização do tempo de trabalho, trabalho a tempo parcial e trabalho com contrato a termo), *influência* quanto ao papel da autonomia colectiva (que desde 1992, com o Acordo de Política Social, passou a ter uma posição prioritária na produção e aplicação das normas comunitárias em matéria social) e *orientação e apoio* relativamente à formação profissional⁵ (cujas políticas comunitárias não podem substituir a responsabilidade nacional na matéria, estando impedida qualquer solução harmonizadora, mas prevendo-se o apoio do Fundo Social Europeu).

Neste domínio, impomo-nos destacar a autonomia colectiva, pelo seu crescente protagonismo (Sanguinetti Raymond, 1996: 37-38) mas simultânea dificuldade. Isto é, se parece seguro, como cremos ser efectivamente assim, que o Direito do Trabalho terá de seguir o caminho de uma maior horizontalidade (Monereo Pérez, 1997: 186) em prol da autorregulação colectiva, pelas possibilidades que a mesma tem de conciliar a adaptabilidade com os interesses dos trabalhadores, o certo é que as estruturas sindicais que a levam a efeito têm sofrido uma progressiva depauperação, que já permitiu à doutrina falar em «agonia» (Fernandes, 1998b: 94) ou «doença grave» (Pereira, 1998: 69). Assim é porque há uma clara diminuição da sindicalização, que se pode fundamentar em diversos factores, entre os quais o incremento da precarização do emprego (desmotivação dos trabalhadores), a *deslocalização* dos sectores de actividade (tercearização da economia), o isolamento do exercício de certas actividades (teletrabalhadores e trabalhadores no domicílio) ou a fragmentação da força de trabalho (consequência da descentralização empresarial, com a correspondente diminuição dos efectivos e o incremento do recurso ao trabalho externo).

A verdade, no entanto, é que esta crise de representatividade e de interesse pela acção sindical é também condicionada pela persistente desadequação destas organizações colectivas, muitos das quais se mantêm arraigadas a postulados de natureza política e rejeitam à priori uma intervenção diversificada e pluridiregida. Por isso é importante intervir em dois sentidos: na reformulação da acção sindical e no reconhecimento da autonomia colectiva a

⁴ Apesar de subsistir alguma utilização indiscriminada dos termos *desregulação* e *flexibilidade*, nomeadamente quando este é utilizado em sentido amplo, o certo é que se trata de conceitos distintos, como bem o expressa um sector importante da doutrina (Rodríguez-Piñero, 1987: 30; Rey Guanter, 1989: 283-285). Na verdade, enquanto a primeira é destrutiva do Direito do Trabalho pela própria ideologia que pressupõe, a segunda é perfeitamente compatível com ele e tende a corresponder-lhe. Sobre os conceitos de flexibilidade e *desregulação* sugere-se a leitura do nosso *Direito do Trabalho e Política Social na União Europeia*, Lisboa: Principia, 2000, especialmente as pp. 60-72, assim como de Fernandes, A. M. (1999), “Os sentidos de uma revisão «flexibilizante» das leis do trabalho”, *Questões Laborais*, ano VI, n.º 13, pp. 45-59 e de Martín Artiles, A. (1995), *Flexibilidad y relaciones laborales – estrategias empresariales y acción sindical*, Madrid: CES.

⁵ Aconselha-se a leitura da análise sociológica sobre a matéria publicada no n.º 1 desta Revista, da autoria de Ana Paula Castela, pp. 17-27.

outras organizações representativas dos trabalhadores, especialmente adequadas às pequenas empresas em relação às quais há uma significativa subrepresentação (Biagi, 1994: 50), produto do desinteresse ou da vulnerabilidade em que os respectivos trabalhadores se encontram.

Esta problemática do sindicalismo interno reflecte-se inquestionavelmente no exercício e na eficácia da autonomia colectiva de âmbito comunitário, justificando, em parte, a pobreza dos seus resultados apesar das potencialidades que os Tratados lhe conferem⁶.

3. ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS E AMPLIAÇÃO DO ÂMBITO TUTELAR.

Com a consolidação da nova era “pós-fordista” (Martín Artiles, 1995: 248) há duas tendências que se vão instalando nas novas organizações e que afectam directamente os recursos humanos envolvidos: uma crescente autonomização dos trabalhadores, dotados de mais competências e qualificações, na senda de uma progressiva valorização do “capital humano” (1) e o recurso ao *outsourcing*, *externalizando* uma parte importante da produção de bens e serviços da empresa (exemplo típico dos serviços de vigilância, limpeza, reparações e manutenção), geradora de um processo de *downsizing* e da proliferação de pequenas empresas de serviços ou altamente especializadas.

Se no primeiro caso a subordinação jurídica se torna fluida, no segundo ela não existe de todo. E não existe ou porque o trabalhador está vinculado a uma empresa diferente daquela para a qual presta a sua actividade [falamos das situações de sub-contratação (2a), que pode implicar o recurso a empresas de trabalho temporário (2b)] ou porque realiza o seu trabalho com base num contrato de prestação de serviços, como um trabalhador autónomo ou independente (3).

Em qualquer das situações descritas, na relação de trabalho verifica-se uma ausência, ou pelo menos um sério desvanecimento, do elemento essencial com base no qual foi construído o Direito do Trabalho: a existência de subordinação jurídica por parte do trabalhador, elemento identificador de um estado de dependência, que fazia da liberdade contratual não mais do que um princípio de impraticável realização prática. Na situação supra descrita em (1) a relação jurídica de trabalho é formalizada num contrato de trabalho mas praticamente despido da sua característica essencial; na hipótese (2a) e (2b) há um contrato de trabalho mas cujo vínculo se constitui com uma entidade diferente daquela para a qual se presta o trabalho; na hipótese (3) não há, de todo, contrato de trabalho.

O cenário assim sumariamente apresentado indicia, numa primeira aproximação, um desajuste da disciplina laboral, uma deficitária protecção ou a simples inaplicabilidade da mesma, consoante as situações envolvidas.

Na primeira situação o que temos é a mera expressão da dualização das relações de trabalho, em que se distingue de forma cada vez mais acentuada os trabalhadores do centro dos da periferia (Liemt, 1992: 498-500). Aqueles, bastante qualificados, que estão em condições de gerir a sua própria força de trabalho e em relação aos quais tem pouca utilidade a existência de uma disciplina de protecção e os demais, em muito maior número e com menores competências e qualificações, que sofrem as pressões flexibilizadoras das empresas, nomeadamente as que correspondem ao recurso a contratos precários.

Esta é, aliás, uma situação típica dos processos de descentralização empresarial, resultado da modificação da composição da força de trabalho que os mesmos envolvem (Martín Artiles, 1995: 258) e que consiste em restringir os seus efectivos ao mínimo, recorrendo a força de trabalho externa, normalmente portadora de situações contratuais menos estáveis. Trata-se de estratégias de reestruturação empresarial a que, em muitas ocasiões,

⁶ Veja-se, sobre a matéria, o nosso “Diálogo social e negociação colectiva na Europa comunitária - O papel dos actores colectivos na construção do direito social europeu”, *Memórias do V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, coord. António Moreira, Coimbra: Almedina, 2003, pp. 331-350.

não é alheia uma intenção de fuga ao Direito do Trabalho (Supiot, 1999: 38), que o mesmo é dizer fuga à assunção de riscos e às responsabilidades (Rodríguez-Piñero, 1999: 3) que aquele pressupõe. Por isso é importante a adequada protecção normativa dos trabalhadores envolvidos, nomeadamente quando se recorre ao trabalho temporário, para que os direitos laborais não se percam na triangulação das relações estabelecidas (entre trabalhadores, empresa de trabalho temporário e utilizador).

A prestação da actividade laboral a entidade diferente daquela com a qual se mantém o vínculo jurídico significa, com efeito, uma diluição da figura do empresário que se divide entre duas entidades, fazendo-o perder o seu estatuto clássico (Valdés Dal-Ré, 2002: 37) de referência unitária para o trabalhador. Mais grave, contudo, parece ser o que ocorre no contexto dos grupos de empresas, pois apesar da sua independência jurídica existe uma dependência económica e decisória entre as empresas do grupo (Carvalho, 2003: 53), que vulnerabiliza os trabalhadores a entidades alheias à sua contraparte no contrato de trabalho⁷.

Encerramos com uma referência ao trabalho autónomo, instrumento privilegiado de externalização de actividades (Valdés Dal-Ré, 2002: 45).

Com esta menção não pretendemos referir-nos ao falso trabalho autónomo, indiscutivelmente sujeito ao Direito do Trabalho quando a apreciação da situação de facto permite extrair elementos que indiciam a existência de subordinação jurídica: casos em que se desconsidera a qualificação jurídica atribuída pelas partes ao contrato e se aplicam as normas laborais na sua plenitude. Referimo-nos sim ao exercício legal do trabalho autónomo, mas em que apesar dessa autonomia jurídica existe dependência económica no exercício da actividade.

Para estes casos, já identificados como correspondendo a uma categoria intermédia «entre os trabalhadores realmente subordinados e os empresários realmente independentes (Supiot, 1999: 38), propugna-se a extensão do campo de aplicação do Direito do Trabalho⁸, no sentido do que ocorre, em parte, no Direito alemão com os «quase-assalariados» ou no Direito italiano com os «para-subordinados» (Supiot *et al*, 2003: 25-29).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Os apontamentos que aqui deixámos tiveram como objectivo essencial alertar para algumas das questões mais prementes com que se enfrenta o mercado de trabalho da actualidade e as relações laborais que nele se desenvolvem. Longe de ser aprofundado e exaustivo, espera-se ter proporcionado alguma reflexão crítica e ter contribuído para superar pessimismos, transformando as ameaças em desafios.

Desafios que se impõem às empresas, que devem facilitar e potenciar, nas suas estratégias de competitividade, a aquisição de conhecimentos e competências dos seus recursos humanos, adquirindo vantagem no mercado através da qualidade e diferenciação que o seu capital intelectual (Pérez-Bustamante, 1998) proporciona;

Desafios para as organizações colectivas, em particular os sindicatos, a quem cabe um papel determinante na gestão da flexibilidade laboral, o que supõe a reorientação da sua acção e a redefinição das suas estratégias;

Desafios para o próprio Direito do Trabalho, mais versátil no exercício da sua função

⁷ Entre os muitos problemas que os grupos empresariais apresentam para o exercício dos direitos laborais, destaca-se na doutrina a dificuldade em identificar o empregador (atenta a complexidade desta realidade societária) e em exercer os direitos colectivos (devido à reduzida dimensão das empresas do grupo). Veja-se, a este propósito, Catarina de Oliveira Carvalho (2003), “O Direito do Trabalho perante a realidade dos grupos empresariais”, in *Memórias do V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, coord. António Moreira, Coimbra: Almedina, pp. 55-64 e Fernando Valdés Dal-Ré (2002), “La externalización de las actividades laborales: un fenómeno complejo”, in *La externalización de actividades laborales (outsourcing): una visión interdisciplinar*, Abdón Pedradas Moreno (dir.), Valladolid: Lex Nova, pp. 35-44.

⁸ Esta é, de facto, uma das orientações do grupo de Madrid. Ver supra nota 3.

essencial, devido à diversidade do seu objecto e agora revigorado na sua utilidade, devido ao alargamento da sua esfera protectora.

BIBLIOGRAFÍA

BIAGI, M. (1994), “En Derecho del Trabajo en pequeñas y medianas empresas. ¿Flexibilidad o ajuste? Reseñas relativas a las relaciones colectivas”, in *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 63, Enero/Febrero, pp. 45-71;

BIRK, R. (1987) “Competitividade das empresas e flexibilização do Direito do Trabalho”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 3, Julho/Setembro, pp. 281-307;

CARVALHO, C. O. (2003), “O Direito do Trabalho perante a realidade dos grupos empresariais – alguns problemas ligados à transmissão de estabelecimento entre empresas do mesmo grupo”, in *Memórias do V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, coord. António Moreira, Coimbra: Almedina, pp. 331-350;

DURÁN LÓPEZ, F. (1996), “El futuro del Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 78, Julio/Agosto, pp. 601-617;

FERNANDES, A. M. (1998a), *Direito do Trabalho*, 10ª ed., Coimbra: Almedina;
 _____ (1998b), “Revigorar o Diálogo Social”, in *VVAA, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Coimbra: Almedina, pp. 43-45;

_____ (1999). Os sentidos de uma revisão «flexibilizante» das leis do trabalho, *Questões Laborais*, ano VI, n.º 13, pp. 45-59;

FITOUSSI, J. P. (2001) “L’Avenir de l’Europe: l’ambition d’un autre contract social”, in: AAVV, *La contrattazione collettiva europea – profili giuridici ed economici*, Milano: F. Angeli Ed., pp. 38-54;

JEAMMAUD, A. (1997), “Il diritto del lavoro alla prova del cambiamento”, *Lavoro e Diritto*, anno XI, n.º 3, Estate, 1997, pp. 339-369;

LIEMT, G. van (1992) “La mondialisation de l’économie: options des travailleurs et stratégies des entreprises à coûts salariaux élevés”, *Revue Internationale du Travail*, vol. 131, n.º 4-5, pp. 485-504;

MALO DE MOLINA, J. L. (1986), “La Flexibilidad del mercado de trabajo desde la perspectiva de la política económica”, in: *VVAA, El futuro del Derecho del Trabajo*, Madrid, Fundación Friedrich Ebert, Documentos y Estudios, 55;

MARTÍN ARTILES, A. (1995), *Flexibilidad y relaciones laborales – estrategias empresariales y acción sindical*, Madrid: Consejo Económico y Social;

MONEREO PÉREZ, J. L. (1997) *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo, una reflexión crítica sobre el derecho flexible del trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1997;

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. (2000). La función y la refundación del Derecho del trabajo”, *Relaciones Laborales*, n.º 13, pp. 157-167;

PALOMEQUE-LÓPEZ, M. C. e ALVAREZ DE LA ROSA, M. (2001) *Derecho del Trabajo*, 9ª Ed., Madrid: editorial Centro de Estudios Ramón Areces;

PEREIRA, A. G. (1998) “Negociação colectiva, concertação social e intervenção do Estado”, in: *VVAA, Iº Congresso Nacional de Direito do Trabalho - memórias*, pp. 69-77;

PÉREZ-BUSTAMANTE, G. O. (1998), “El capital intelectual en la empresa del tercer milenio: implicaciones para la administración de los recursos humano”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n.º 51, pp. 131-163;

PINTO, M. F. C. (1986). A função do Direito do Trabalho e a crise actual, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 1, pp. 33-63;

REDINHA, M. R. (1995), *A relação laboral fragmentada – Estudo sobre o trabalho temporário*, Studia Iuridica, Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra, n.º 12, Coimbra:

Coimbra Editora;

_____ (1998). A precariedade do emprego – uma interpelação ao Direito do Trabalho”, in: VVAA, *Iº Congresso Nacional de Direito do Trabalho – memórias*, coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, pp. 327-344;

REY GUANTER, S. del (1989), “Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del trabajo”, *Relaciones Laborales*, I, pp. 282-296;

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (1987), “Flexibilidad, juridificación y desregulación”, *Relaciones Laborales*, I, pp. 26-31;

_____ (1999), “El Derecho del Trabajo a fin de siglo”, *Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n.º 24, pp. 1-9;

ROJO TORRECILLA, E. (1997). Pasado, presente y futuro del Derecho del Trabajo, *Relaciones Laborales*, n.º 18, pp. 232-256.

SANTOS, S. P. (2000), *Direito do Trabalho e Política Social na União Europeia*, Cascais: Principia;

_____ (2001), “O objectivo emprego e a adaptabilidade do mercado de trabalho na União Europeia”, *Revista do Instituto Goiano de Direito do Trabalho*, ano VIII, n.º 9, pp. 109-136;

_____ (2003), “Diálogo social e negociação colectiva na Europa comunitária - O papel dos actores colectivos na construção do direito social europeu”, *Memórias do V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, coord. António Moreira, Coimbra: Almedina, pp. 331-350;

SIMITIS, S. (1997). Le droit du Travail, a-t-il encore un avenir?, *Droit Social*, Juillet/Août, n.º 7/8, pp. 609-641 ;

SUPIOT, A. (1999), “Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho laboral en Europa”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, n. 1, pp. 35-49;

SUPIOT, A. *et al* (2003). Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa, *Perspectivas Laborais*, n.º 1, Coimbra: Coimbra Editora;

VALDÉS DAL-RÉ, F. (2002), “La externalización de actividades laborales: un fenómeno complejo”, in *La externalización de actividades laborales (outsourcing): una visión interdisciplinar*, Abdón Pedradas Moreno (dir.), Valladolid: Lex Nova, pp. 35-44;

VENEZIANI, B. (1993). La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti. Un’analisi comparata, *Giornali di Diritto del Lavoro e di relazioni industriali*, n.º 58, ano XV, pp. 235-310;

XAVIER, B. G. L. (1986). A crise e alguns institutos de Direito do Trabalho, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 4, pp. 517-569.