

## FICHA TÉCNICA

### TÍTULO

#### **FORMAÇÃO DE ADULTOS**

*DESAFIOS, ARTICULAÇÕES E OPORTUNIDADES EM TEMPO DE CRISE*

### ORGANIZAÇÃO

*Susana Mira Leal  
Suzana Nunes Caldeira*

### CAPA

*Sandra Fagundo, Nova Gráfica, Lda.*

### REVISÃO DO TEXTO

*Catarina Santos Botelho*

### EXECUÇÃO GRÁFICA

*Nova Gráfica, Lda. – Ponta Delgada*

### TIRAGEM

*500 exemplares*

### DEPÓSITO LEGAL

*334601/11*

### ISBN

*978-972-8612-74-0*

### EDIÇÃO

*Universidade dos Açores*

*1.ª edição – novembro de 2011*

**SUSANA MIRA LEAL  
SUZANA NUNES CALDEIRA (ORGS.)**

# FORMAÇÃO DE ADULTOS

DESAFIOS, ARTICULAÇÕES E  
OPORTUNIDADES EM TEMPO DE CRISE



## **Idade e mercado de trabalho: O trabalho por um fio, o emprego por um canudo**

**Licínio Vicente Tomás**  
Universidade dos Açores

### **Resumo**

Todas as épocas têm problemas específicos que, conjuntamente, as singularizam e identificam no nexos do tempo histórico. Embora nenhuma época anterior tenha enaltecido o trabalho em demasia, somos herdeiros de uma tradição sociocultural em que se valorizava o “trabalhar” enquanto forma de reconhecimento dos indivíduos e meio de promoção profissional ao longo da vida. Facto frequentemente esquecido é que o trabalho começava em idades precoces, desempenhando um papel formativo do qual parece ter sido amputado, pelo menos nas idades abaixo dos 15/16 anos. Constatamos hoje que tanto o trabalho como a idade, independentemente das funções que cumprem, no plano social, económico e psicológico, constituem aspetos intrínsecos tanto na estruturação de papéis sociais como na formação de expectativas e referências culturais que a modernidade não aboliu.

Contudo, numa altura em que o emprego para a vida se encontra em vias de extinção e o acesso a uma profissão, esse, dificultado em virtude tanto da tendência de precariedade do enquadramento laboral a que se assiste como da restrição de oportunidades de carreira, importa analisar o quanto a posse de um diploma se transformou, simultaneamente, numa regra de estar em sociedade e num requisito para aceder a um posto de trabalho remunerado, isto é, a um emprego. Efetivamente, os portadores de diplomas disputam não tanto

o trabalho em si, mas, mais legitimamente que os “não possuidores”, um lugar no sistema de emprego compatível com as suas habilitações e competências adquiridas e estatutariamente reconhecidas. O trabalho, com estatuto de que decorrem vínculos, direitos e garantias, tornou-se um bem escasso e, por isso mesmo, é amplamente disputado num mercado de emprego altamente seletivo. São estes, em traços largos, os pontos principais que procuraremos desenvolver na presente comunicação, ao tipificarmos as diferenças entre a problemática do emprego, do trabalho e da profissionalização, relacionando-a com a idade e a escolarização no mundo atual.

### 1. Do trabalho ao emprego e profissionalização

Hoje, como outrora, as mudanças inquietam e desestabilizam as nossas referências mais consistentes de vida. Numa conjuntura de futuro incerto, quanto ao modelo de desenvolvimento a seguir e quanto às metamorfoses do trabalho que se vislumbram no horizonte próximo (Gorz, 1988), procuraremos questionar os sistemas de emprego e de formação existentes, na sua relação conceptual com a questão educativa. Inconscientemente, é no estado da educação e nos sistemas de ensino/formação que pretendemos descortinar a chave da compreensão dos problemas da economia real e mais especificamente aqueles que são relativos à inserção socioprofissional dos indivíduos, jovens e menos jovens.

Por muitas indeterminações que haja, a relação entre o estado de desenvolvimento de um país ou região e os seus níveis educacionais é a mais invocada para explicar o estado e a posição relativa de ambos em termos das comparações com outros espaços. Numa referência a esta questão registemos que, num expressivo número de autores, transparece a ideia de que “ao nível da colectividade a educação [se] tornou no factor explicativo do crescimento

económico” (Cabrito, 2002: 47). Por conseguinte, segundo aqueles autores, a baixa ou a deficiente preparação da mão de obra converte-se no problema a solucionar.

No entanto, todos o sabemos ou suspeitamos, a maior incerteza que hoje se instala no domínio laboral – e na sociedade em geral – não se situa nem no campo da formação nem no da capacitação técnica dos recursos humanos, mas sim nas dinâmicas dos mercados e, particularmente, do mercado de emprego. As dúvidas quanto aos critérios e parâmetros da empregabilidade futura dizem respeito, principalmente, quer à capacidade de captação produtiva das competências alcançadas por uma determinada população, quer às possibilidades de manutenção do atual padrão normativo de emprego, sendo sobretudo a forma do vínculo laboral que tende a ser posta em causa. A reformulação do modelo jurídico e social que enquadra as relações laborais torna-se mais visível em regime de assalariamento, mas não será exclusivamente neste vertente que os laços que unem empregados e empregadores se transformam. Alterou-se todo um padrão de regulação do trabalho e assistiu-se a uma enorme diversificação quer das formas de trabalho quer das modalidades da relação, com ou sem suporte contratual.

Durante muito tempo, as condições de trabalho e o conteúdo do mesmo constituíram o principal alvo das reivindicações no mundo laboral, cuja expressão se tornou mais evidente em meio operário, mas prolongou-se muito para além dele. O trabalho exercido sem um mínimo de segurança e dignidade e, mais tarde, sem alguns benefícios e garantias, que não estritamente o pecúlio do salário, não poderia mais ser tolerado.

Não é tarefa fácil inventariar as múltiplas abordagens sobre as transformações por que passou a atividade humana. Contudo, num exercício de síntese, lembraremos o que, na sua *História social do trabalho*, Pierre Jaccard (1960) ou ainda, mais recentemente, Robert

Castel (1995: 129 e segs.), em *Metamorfoses da questão social*, deixam transparecer sobre esta mesma problemática:

1 – O trabalho é uma realidade tão antiga como a constituição da humanidade, mas as formas de trabalho, de profissionalização e de emprego são condicionadas pelas leis da organização sócio-histórica de cada época. Na atualidade, o mercado da mão de obra e a codificação jurídica encontram-se entre as principais instituições das sociedades modernas que intervêm na “modelagem” das relações de trabalho.

2 – As condições de exercício e de desempenho profissional não se transformaram por si só, independentemente da dinâmica social e cultural envolvente, nem à margem da forma que nela assume o elo social.

3 – Os meios, os processos e os sistemas de trabalho, por se encontrarem entre os principais fatores a considerar para a eficácia produtiva, constituíram-se como as temáticas centrais na maior parte das abordagens científicas que, inclusive, se designam hoje por “ciências do trabalho”.

Assim, na sua transfiguração histórica, o trabalho modificou as sociedades e estas sempre foram mudando e diversificando as formas de trabalho: transformando-o. Parece, assim, basilar a relação entre trabalho e edificação social. Quando hoje nos referimos ao trabalho, são, neste sentido, os diferentes tipos de configuração da atividade produtiva que estão em causa. Já quando se questiona o emprego, encontra-se, frequentemente, subjacente um entendimento relativo quer às formas de enquadramento socioinstitucionais da atividade quer a uma tipificação das modalidades de acesso e de retração do mercado de trabalho, traduzindo essa mesma atividade laboriosa em estatutos sociais (Decouflé & Maruani, 1987). Na sua forma genérica, o emprego designa os sistemas de utilização da força de trabalho pela estrutura económica, sendo que, em termos líquidos para a ciência económica, um posto de trabalho remunerado é o equivalente de um emprego. Já a profissão remete para a produção de regras e de saberes próprios

ao desenvolvimento da atividade laboriosa, em articulação com a estruturação, transmissão e capacitação funcional dos indivíduos em comunidades dotadas de identidade própria (Dubar & Tripiier, 2005).

Assim, e desde já, assumiremos, nesta comunicação, que trabalho, emprego e profissão não são nem designam a mesma coisa: são dimensões conceptuais que se reportam a realidades concretas diferenciadas, as quais tomam a atividade de produção/ criação humana por referência. Na essência e na sua natureza profunda, o trabalho sempre designou a atividade transformadora base de subsistência humana, quer fosse remunerada ou não. Quando hoje questionamos a falta de trabalho, esquecemos que é efetivamente esta realidade que está em causa, mas que não pode ser apreendida fora de uma forma de relação de troca de natureza específica, que, além do mais, se encontra regulada na edificação económica e social. Trata-se de uma regulação que é simultaneamente económica (exercida no interior de um mercado configurado), jurídica (exercida dentro de um quadro legislativo e institucional) e social, porque remete para o fundamento dos vínculos e do relacionamento que ligam os homens em comunidades, cooperando para a satisfação das suas necessidades. Estas comunidades podem ser de diverso tipo, desde um sentido que vai das comunidades nacionais às locais e concretas e às profissionais específicas no exercício, promoção e defesa de um determinado tipo de saber e de atuação, com impacto na transformação estrutural e na mobilidade social (Desrosières & Thévenot, 1992).

Contrariamente ao que se pensa, não foram as mudanças tecnológicas e o teor do trabalho que fizeram mudar a forma de relação e o vínculo que une indivíduos e organizações ou empregado e empregador. Antes devemos virar a procura de respostas para os imperativos sociais que ora remetem para o que designamos “de forma avulsa” por “mercado”, ora para pacto de sociedade traduzido na expressão “solidariedade entre gerações”.

## 2. As relações laborais e os problemas atuais

Na atualidade, as condições perante o trabalho, assim como os próprios padrões de trabalho profissional – tal como os conhecemos num passado relativamente recente –, apresentam-se difíceis de manter e ainda mais de perpetuar entre as gerações vindouras. Enquanto parte integrante de um modelo social que se disseminou no ocidente industrializado, patente quer no modelo de contratação coletiva quer nos modos de proteção jurídica do trabalhador (Xavier, 1999; Rebelo, 2003), os vínculos laborais diluem-se hoje, perante as mudanças que confluíram para uma pluralidade de modelos de produção e de relação salarial, na complexidade do mundo profissional (Supiot, 1999).

Questionamos, hoje, as conquistas sociais alcançadas, regra geral de forma desconexa das reivindicações e movimentações sociolaborais que as instituíram, não raras vezes como resultado de conflitos sociais pela dignidade laboral. Esquecemos frequentemente que as conquistas da classe assalariada<sup>1</sup> (o *salariato*) constituíram-se – progressivamente, mas não de forma inequívoca – ao longo de um processo histórico que instaurou direitos e garantias, os quais vão muito para além do domínio do trabalho (Castel, 1995).

De entre os progressos de maior impacto, particularmente na modernidade do trabalho, terá sido talvez a fixação de um limite de idade mínima para trabalhar o fator que mais contribuiu para a atual configuração dos sistemas de emprego. Efetivamente, foram as conquistas alcançadas no mundo do trabalho, com repercussões em matéria de direitos sociais e de cidadania, que pressionaram a instauração

<sup>1</sup> Admitindo que se trata de uma classe ou categoria social que não é apenas teórica, mas que existe ou se pode concretamente delimitar no funcionamento social, o que nem sempre é óbvio dado ter sido uma designação associada à “classe trabalhadora” em geral, apresentando esta última conotações ou apropriações ideológicas muito vincadas.

do direito à proteção social, assim como a cobertura de risco facultada aos trabalhadores em situação de fragilidade social<sup>2</sup> e laboral (Supiot, 2006). Inaugurou-se, deste modo, um domínio de direitos e garantias fundamentais que, na maior parte dos casos, incumbe ao Estado concretizar, impulsionar, fiscalizar e fazer aplicar no plano da laboração. A sua implementação efetiva e vigência não foram as mesmas por toda a parte, ficando longe de ser uniformes em todas as comunidades. A sua adaptação e aplicação tão pouco o foram. No caso português, a sua adoção foi até bastante tardia.

Contudo, apesar das conquistas em matéria do direito à proteção social para as situações de necessidade prementes e da extensão da cobertura social a uma vasta maioria de cidadãos, uma “nova era das desigualdades” (Fitoussi & Rosanvallon, 1997) parece ter-se instalado para ficar duradouramente e isto quer como resultado da desestabilização económica e social quer enquanto consequência decorrente das relações e orientações transnacionais e, logo, mais globais. As ditas “sociedades da abundância” pareciam ter esbatido os contornos das diferenças sociais, criando a ilusão de uma repartição mais equitativa do trabalho. Contudo, as desigualdades sociais ou laborais nunca foram saneadas; elas apenas se transformaram, configurando-se noutros vetores axiais da estruturação social em geral e da partilha de emprego em particular. Também não ignoramos que, na evolução económica ultimamente verificada, é sobretudo a crise do escoamento produtivo que mais tem desestabilizado a relação salarial (Perret & Roustang, 1996: 115).

<sup>2</sup> Conquistas tais como as relativas a acidentes de trabalho, ao desemprego involuntário ou à proteção na doença e na velhice são o resultado de um lento e progressivo movimento reivindicativo que, regra geral, identificamos com o movimento operário.

### 3. A idade e a relação de trabalho

Se é certo que a contemporaneidade se caracteriza por uma mudança económica de cadência acelerada e permanente que faz proliferar as formas de trabalho atípicas de classificação ambivalente e de difícil definição legislativa (Rebelo, 2003), não é menos evidente que o mercado de trabalho exclui cada vez mais o regime de assalariamento a favor do trabalho independente, de trabalhadores autónomos e “poliactivos”, que são captados como novos “assalariados liberais” no uso temporal polimorfo (Ettighoffer & Blanc, 1998: 77).

Numa sociedade onde o conhecimento e a informação constituem o novo capital empresarial, as exigências do mercado de trabalho impõem cada vez maiores requisitos formativos em domínios muito contrastados, variando com o meio e o setor de laboração, mesmo não se tratando propriamente dos “trabalhadores do conhecimento”. Um tanto à margem das necessidades das empresas em matéria de formação, a academia qualifica indivíduos que credencia com um diploma. Nas peripécias da transição para o mundo adulto, o acesso ao trabalho é capital (Lapassade, 1975). Não raras vezes, os jovens percebem o emprego como uma realidade distante e exógena. Na situação de uma prolongada escolarização e do fosso de transição que se criou – que implicam espera e procura ativa – o tempo de juventude prolonga-se. O trabalho, e mais propriamente a entrada no trabalho, permitem sair da fase de juventude. Já no início da década de 90, no dizer de Campos Lima (1992: 3),

(...) se se conceber que um dos indicadores da passagem de jovem ao estatuto de adulto é o enquadramento durável no mundo do trabalho, pode considerar-se que, em função das dificuldades acrescidas de inserção socioeconómica, das novas modalidades de entrada no mercado de trabalho, das dificuldades de autonomia financeira, o tempo de juventude prolonga-se.

Mesmo sem dados e a deduzir pela situação dos jovens, as duas últimas décadas parecem ter acentuado ainda mais a pertinência da afirmação anterior. Nas sociedades modernas, a redistribuição dos ganhos de produtividade do trabalho, sob a forma de benefícios sociais, associada à definição funcional da idade perante o trabalho profissional assim o permitiram para uma vasta faixa populacional.

O que há de original na situação portuguesa é que, apesar de ter conhecido assaz tardiamente os benefícios do estado social, generalizou, num lapso temporal bastante curto, sistemas de proteção social dos mais elementares, mas congruentes com a modernidade ocidental. No entanto, na altura em que se assistia, entre nós, à implementação de novos sistemas de redistribuição, já estes modelos sociais de referência revelavam sérias necessidades de reformulação. O que sucede atualmente, em época de crise dos modelos de funcionamento dos sistemas de justiça social, baseados no papel do estado como regulador dos sistemas de solidariedade, é uma desestabilização das referências normativas e da orientação a seguir. A questão que se coloca é a de saber como garantir a continuidade e a sua sustentabilidade, numa falta de referências quanto ao controlo da economia e do modelo de elo social a defender<sup>3</sup>. O problema da proteção social não é inteligível sem atender às alterações dos sistemas produtivos e das formas de regulação social.

Se, aliada a estas alterações, considerarmos a difícil correspondência entre diplomas e lugares de trabalho qualificado e de estatuto socioprofissional consagrado, percebemos que postos de trabalho jurídica e socialmente enquadrados, os quais facultam garantias, estatuto e identidade profissional, sejam, logicamente, os mais apetecíveis. Perante isto, os postos de trabalho de estatuto

<sup>3</sup> Sabemos que, particularmente, os sistemas de proteção social para situações de desemprego ou de fragilidade económica, assim como o acesso à saúde e a garantia de amparo na velhice, estão a sofrer profundas remodelações.

valorizado<sup>4</sup> nunca foram tão intensamente disputados, nomeadamente por duas ordens de razões. A primeira porque, com a tendência para a uniformização da extensão dos percursos escolares, se tende a concentrar, numa banda mais estreita de idades, o problema da procura do primeiro emprego e, a segunda, devido às exigências seletivas do mercado de emprego, que impõe qualificações relativamente elevadas e necessárias hoje em dia, pelo menos em termos de candidatura e recrutamento, qualquer que seja o tipo de trabalho e a categoria profissional em questão.

#### 4. Categorias socioprofissionais, gerações e relação com a formação

Muitas das categorias constituídas em relação ao trabalho e à profissão surgem mais diferenciadas se as consideramos segundo a geração. É, em nosso entender, uma das vias estratégicas passível de ser usada com a finalidade de enquadrar e compreender o lugar, o crescimento e a diversificação da aprendizagem e da formação. Efetivamente, as gerações sucedem-se mas não manifestam a mesma relação com este domínio da organização socializante que as instâncias formativas representam nos diferentes domínios da atividade social. Velhos, menos velhos, adultos ou novos e adolescentes, qualquer que seja a forma de agruparmos os indivíduos em gerações avulsamente entendidas, têm uma necessidade variável de recorrer à formação.

Quando se menciona a necessidade de “formação contínua”, de “formação ao longo da vida” ou “recorrente”, há que estar ciente do quanto tal formação – e o conseqüente certificado ou diploma –

<sup>4</sup> Empregamos aqui a expressão “de estatuto valorizado” porque, como se sabe, até o trabalho sem estatuto representa um estatuto que reflete a valorização relativa do mesmo (valorização/desvalorização).

apresenta uma pertinência e uso diferenciados ao longo do ciclo de vida. Nunca como hoje foi tão requerido às gerações mais jovens ou aos trabalhadores em situação de desemprego que estivessem habilitados com as mais abrangentes e simultaneamente especializadas qualificações<sup>5</sup>. O mercado de trabalho rege-se por requisitos de competitividade, simultaneamente abrangente e especializada, exigindo escolaridade prolongada, capacidade adaptativa e formação específica e variada.

Mas formar é “moldar e dar forma”, capacitando futuros trabalhadores com conteúdos de saberes funcionais próprios de desempenho para as mais variadas tarefas e situações, quer sejam circunstanciais, organizacionais, profissionais ou outras. Formar é habilitar os indivíduos, numa área ou num campo preciso, para conceberem respostas, realizações técnicas e eventualidades de atuação em situação. A relativa exclusão dos trabalhadores com poucas qualificações e a competição em redor dos postos de trabalho mais qualificados e simultaneamente profissionalmente definidos é um dado que se torna cada vez mais notório, originando desigualdades de facto perante o trabalho e o emprego.

#### Conclusão

O trabalho enquadrado por direitos e garantias é aquele que se torna cada vez mais raro, racionalizado e disputado, e não o trabalho sem estatuto nem garantias. As situações de trabalho remunerado (jurídica

<sup>5</sup> Independentemente do controverso debate que se considere sobre a polivalência, pluriatividade ou preparação abrangente ou especializada, o que é facto é que existem necessidades, quer para os jovens à procura do primeiro emprego, quer para os desempregados, que na procura ativa de trabalho sejam simultaneamente múltiplos ou superespecializados para um vasto leque de especializações bem diferenciadas. Ora, isto é, quanto a nós, um fator que as gerações mais velhas não defrontaram, ou não defrontam de igual modo, no acesso a uma carreira profissional.

e profissionalmente enquadrado) tornam-se precárias e, segundo alguns analistas, encontram-se na impossibilidade de se manterem e perpetuarem segundo os atuais padrões de partilha.

Entre uma tradição de trabalho árduo, sem vínculos formais, e uma modernidade europeia, na qual a atividade laboriosa se dotou do necessário quadro jurídico-legal e legislativo, dentro do qual o trabalho com direitos e o mínimo de garantias ganha estatuto e pleno sentido, eis que se reabre o debate em torno da (in)sustentabilidade dos atuais modelos de partilha geracional do trabalho e, conseqüentemente, dos limites de idade necessária para estudar, para trabalhar e para a aposentação profissional.

O modelo tripartido em três grandes fases na origem de três grandes grupos geracionais está a ser decomposto em modelos diversos e as trajetórias de trabalho tendem para serem descontínuas, entrecortadas, na alternância de emprego – desemprego – formação – requalificação. Apesar de uma certa revolução que reconhecemos existir quanto às temporalidades de vida, nem sequer se pode falar em fases distintas, porque ensino, formação, laboração e lazer interpenetram-se. A época dos modelos gerais e das certezas acerca de uma continuidade cíclica entre fases da vida parece pertencer ao passado. O mesmo emprego ao longo da vida com vínculos efetivos também.

O trabalho, esse, transformou-se no seu conteúdo, nas relações e vínculos que desde sempre originou. Na controversa partilha do trabalho, cremos que as gerações se definem por uma maior oposição entre elas, confrontando-se simultaneamente com uma mais clara similitude de problemas no seu interior, dos quais fazem parte a obtenção de formação e de qualificações sempre renovadas. Às desigualdades sociais e profissionais já existentes vêm acrescentar-se as desigualdades geracionais, por não usufruírem, de igual modo, dos benefícios do trabalho, do mesmo quadro de regulação do tempo de trabalho e conseqüente direito ao tempo livre e ao lazer. As expectativas

face ao emprego conseguido em função do diploma nunca se mostraram, com justa causa, tão desmoralizadas.

### Referências bibliográficas

- Cabrito, B. (2002). *Economia da educação*. Porto: Texto Editora.
- Canário, R. (Org.) (2003). *Formação e situações de trabalho*. Porto: Porto Editora.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- Decouflé, A. C., & Maruani, M. (1987). Pour une sociologie de l'emploi. *Revue Française des Affaires Sociales*, 3, 7-29.
- Desrosières, A., & Thévenot, L. (1992). *Les catégories socio-professionnelles*. Paris: La Découverte.
- Dubar, C. (1997). *A socialização. Construção das identidades sociais e profissionais*. Porto: Porto Editora.
- Dubar, C., & Tripier, P. (2005). *Sociologie des professions* (2.<sup>a</sup> ed). Paris: Armand Colin.
- Ettighoffer, D., & Blanc, G. (1998). *Le syndrome de chronos. Du mal travailler au mal vivre*. Paris: Dunod.
- Fitoussi, J.-P., & Rosanvallon, P. (1997). *A nova era das desigualdades*. Oeiras: Celta Editora.
- Gorz, A. (1988). *Métamorphoses du travail. Quête de sens*. Paris: Galilée.
- Hoffman, E. (Ed.). (1993). *Essays on the economics of education*. Michigan: E. E. UpJohn Institute for Employment Research.
- Jaccard, P. (1960). *Histoire sociale du travail. De l'antiquité à nos jours*. Paris: Payot.
- Lapassade, G. (1975). *A entrada na vida*. Lisboa: Edições 70.
- Lima, M. P. C. (1992). *Inserção na vida activa. Emprego e desemprego em Portugal e na CEE*. Lisboa: IPJ / ICS.



- Nygård, C.-H. (1992). Vieillissement et travail en Suède. In S. Droit & F. Guérin (Dir.), *Les vieillissements dans le travail – Actes du colloque européen* (pp. 45-50). Montrouge: INACT.
- OCDE. (1998). *Education policy analysis*. Paris: Centre for Educational Research and Innovation.
- Perret, B., & Roustang, G. (1996). *A economia contra a sociedade*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Rebelo, G. (2003). *Emprego e contratação laboral em Portugal. Uma análise sócio-económica e jurídica*. Lisboa: RH Editora.
- Supiot, A. (2006). *Homo juridicus. Ensaio sobre a função antropológica do direito*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Supiot, A. (Dir.) (1999). *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et du devenir du droit au travail en Europe*. Paris: Flammarion.
- Tripier, P. (1991). *Du travail à l'emploi*. Bruxelles: Editions de l'Université de Bruxelles.
- Xavier, B. G. L. (1999). *Iniciação ao direito do trabalho* (2.ª ed.). Lisboa – São Paulo: Editorial Verbo.