



TRABALHO INDEPENDENTE: OPÇÃO OU NECESSIDADE?

Opções de trabalho para o futuro

Durante o Verão e o Outono de 1998, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho levou a cabo um extenso inquérito sobre as opções para o futuro em matéria de emprego nos 15 Estados-Membros da UE e na Noruega. Quem quer trabalhar, quando e porquê, foram as grandes questões examinadas pelo inquérito, que procurou saber a opinião das pessoas que, à data do inquérito, tinham trabalho remunerado ou pretendiam ingressar no mercado de trabalho nos cinco anos seguintes. Este folheto resume as principais conclusões do inquérito sobre o trabalho independente e os trabalhadores independentes.

Conclusões principais

- Apenas 12% dos trabalhadores assalariados trabalham mais de 50 horas por semana, contra quase 50% dos trabalhadores independentes. Nem todos os trabalhadores independentes trabalham a tempo inteiro: 16% — principalmente mulheres — trabalham a tempo parcial.
- A motivação dos trabalhadores independentes é diferente da dos trabalhadores assalariados. Os trabalhadores independentes não só dão valor ao facto de poderem trabalhar («porque gostam do seu trabalho»), como também dão mais valor a este aspecto do que à compensação financeira.
- A maior parte dos trabalhadores independentes são homens: 72%, contra 28% de mulheres. O rácio comparável relativo aos trabalhadores assalariados é de 56%-44%.
- A média etária do trabalhador independente é pouco mais de 42 anos, enquanto que a do trabalhador assalariado é de 37 anos. A percentagem de trabalhadores independentes com idade superior a 50 anos é de quase 30%, contra 18% dos trabalhadores assalariados.
- Em média, os trabalhadores independentes têm um nível de educação mais elevado do que os trabalhadores assalariados. As mulheres trabalhadoras independentes, apesar de representarem apenas uma pequena percentagem deste grupo (28%), têm, em média, um nível de escolaridade superior ao dos seus homólogos masculinos.
- Quase dois terços dos trabalhadores independentes trabalham no sector privado de serviços. Uma percentagem relativamente elevada (16%) desses trabalhadores trabalha no sector agrícola, geralmente em explorações agrícolas individuais e familiares.
- A preferência pelo trabalho independente manifestada pelas mulheres que pretendem regressar ao trabalho e pelos desempregados é limitada, mas é bastante significativa por parte dos jovens que entram pela primeira vez no mercado de trabalho.
- Há um desejo claro, mesmo entre os trabalhadores assalariados, de trabalhar por conta própria: quase uma pessoa em cada cinco diz que preferiria este tipo de trabalho.



Introdução

O trabalho independente representa quase 15% da totalidade do trabalho na União Europeia, e é provável que venha a aumentar significativamente num futuro próximo, dado o crescimento de novas formas de trabalho flexível e de trabalho temporário, em rápido desenvolvimento no sector dos serviços, especialmente das TI (Eurostat).

O trabalho independente implica um estatuto económico e (na maioria dos Estados-Membros) um estatuto fiscal e de segurança social. Na maioria dos países do EEE, a definição de trabalhador independente é alguém que não tem um contrato de trabalho, mas que desempenha regularmente uma actividade económica que garante um rendimento. Todavia, a distinção entre trabalhador assalariado e independente baseia-se muitas vezes na interpretação da legislação laboral e dos estatutos fiscal e de segurança social.

De acordo com as definições internacionais normalizadas, o emprego independente é aquele em que a remuneração depende directamente dos lucros e em que o trabalhador toma as decisões operacionais ou é responsável pelos bons resultados da empresa (OCDE, 2000). A maior parte dos dados relativos ao trabalho independente provém de inquéritos nacionais sobre a população activa, nos quais os inquiridos são convidados a classificar-se como trabalhadores assalariados ou independentes. Em geral, este método (que também é utilizado no nosso inquérito) proporciona resultados que correspondem aproximadamente à definição.

Na análise de diferentes perfis e padrões do trabalho independente, estudos anteriores salientaram diferentes factores como importantes. Factores como a idade (Rosdahl, 1993) e o género (OCDE/GD, 1995) foram considerados influentes, bem como o sector a que pertence a empresa (Rosdahl, 1993).

O objectivo deste resumo é sublinhar as principais conclusões respeitantes ao trabalho independente do inquérito «Opções de trabalho para o futuro» de 1998 e explorar novas informações baseadas nas opiniões dos actuais trabalhadores independentes e daqueles que manifestam interesse em o ser. O inquérito analisa as questões das empresas e do trabalho independente segundo as seguintes perspectivas:

- Quem são os trabalhadores independentes, quais são as suas características principais e em que condições trabalham?
- Qual o grau de interesse manifestado pelas pessoas que se encontram fora do mercado de trabalho, pelas que entram pela primeira vez no mercado de trabalho e pelos trabalhadores assalariados em tornar-se trabalhadores independentes?

Quem são os trabalhadores independentes?

O inquérito revela que 13% das pessoas com trabalho remunerado são independentes, contra 85% de trabalhadores assalariados. Os restantes 2% são constituídos por membros cooperantes da família.

Horário de trabalho

A semana de trabalho média do trabalhador independente é de 48,2 horas, 10,5 horas a mais por semana, em média, do que o trabalhador assalariado. Enquanto apenas 12% dos trabalhadores assalariados trabalham mais de 50 horas por semana, quase 50% dos trabalhadores independentes fazem-no.

Uma vez que os trabalhadores independentes tendem a trabalhar mais horas, parte-se do princípio que raramente trabalham a tempo parcial. Todavia, os dados do inquérito indicam que uma percentagem significativa (16%) de trabalhadores independentes trabalha a tempo parcial, contra 21% no caso dos trabalhadores assalariados.

Há também indícios de que muitos trabalhadores independentes trabalham a tempo parcial em diversos empregos ou contratos, o que aumenta o número de horas de trabalho. Mais de um décimo (11%) dos trabalhadores independentes indica que têm mais de um emprego para além do seu emprego principal como empresários: apenas 5% dos trabalhadores assalariados se encontram nesta situação. Esta tendência de multiplicidade de empregos pode ser indicativa de uma flexibilidade que não é possível no âmbito do trabalho por conta de outrem; da mesma forma, também pode indicar uma percentagem maior de emprego marginal entre os trabalhadores independentes e/ou a existência de «semi» ou «falso» trabalho independente.

Razões para trabalhar

Três das razões mais comuns para participar no mundo do trabalho são:

- compensação financeira;
- satisfação no trabalho;
- interacção com outras pessoas.

Os motivos dos trabalhadores independentes e dos trabalhadores assalariados são os mesmos? Parece que, enquanto as considerações financeiras motivam igualmente ambos os grupos, o desejo de trabalhar com outras pessoas é uma motivação mais forte para os trabalhadores assalariados, o que não constitui surpresa. Porém, a maior distinção reside na satisfação com o tipo de trabalho que cada grupo realiza. O inquérito revela que os trabalhadores independentes dão valor ao facto de poderem trabalhar por razões intrínsecas e pelo conteúdo do trabalho e, o que é interessante, dão mais valor a este



Figura 1: Estatuto de emprego, por género



Base: População activa actual.

aspecto do que à compensação financeira. Esta última conclusão pode ter implicações nos aspectos de retenção da política do emprego, bem como de fomento do trabalho independente.

Um mundo de homens?

As mulheres ainda estão atrasadas em relação aos homens, em termos de participação no mercado de trabalho — 42% das pessoas com um trabalho assalariado são mulheres —, mas este diferencial de género é ainda mais contrastante no mundo do trabalho independente, em que apenas pouco mais de um quarto (28%) dos trabalhadores são mulheres. Parece que no mercado de trabalho independente existe uma muito mais forte segregação dos géneros do que no mercado de trabalho assalariado (ver figura 1).

Perfil etário

A média etária dos trabalhadores independentes é pouco mais de 42 anos, contra 37,5 anos para dos trabalhadores assalariados.

A figura 2 indica que, em média, os trabalhadores independentes são mais velhos do que os trabalhadores assalariados. Muito surpreendente é a percentagem relativamente elevada de trabalho independente na categoria dos 50 anos ou mais: atinge um nível de 30%, contra 18% dos trabalhadores assalariados. No grupo etário mais velho, 60-64 anos, a percentagem relativa dos trabalhadores independentes é mais do dobro da dos trabalhadores assalariados.

Contudo, no grupo etário dos 16-29 anos, encontramos duas vezes mais pessoas em trabalho assalariado do que em trabalho independente: esta situação é interessante à luz do facto de que uma percentagem relativamente grande deste grupo etário (25%) manifesta preferência pelo trabalho independente.

Educação e qualificações

Uma das conclusões importantes deste inquérito é que, apesar de estas duas categorias de trabalhadores

Figura 2: Estatuto de emprego, por idade

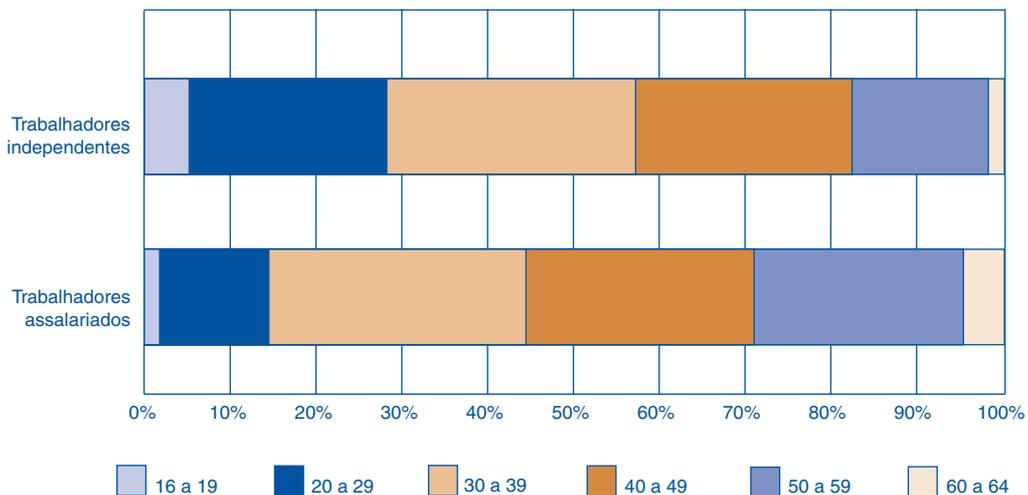
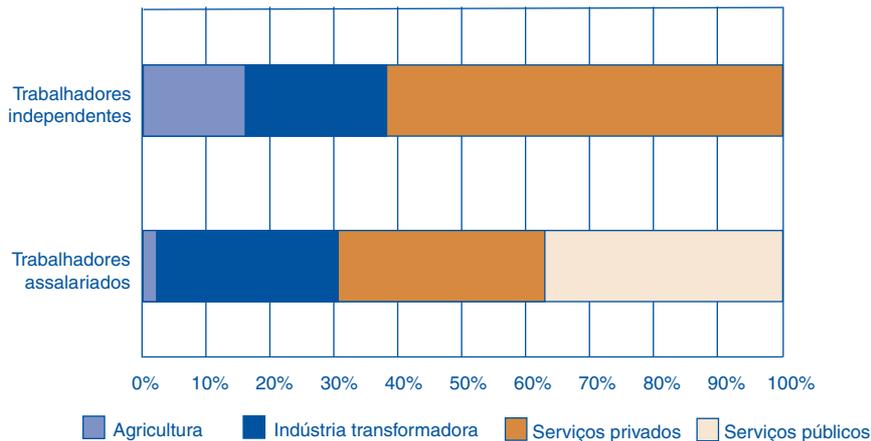


Figura 3: Estatuto de emprego, por sector



apresentarem diferenças relativamente ao perfil etário, o nível de escolaridade de ambos os grupos é quase idêntico. No mercado de trabalho actual, os mais jovens têm, geralmente, níveis de escolaridade mais elevados do que os trabalhadores de idade mais avançada. Poder-se-ia esperar que isso se reflectisse nos trabalhadores independentes, e o facto de tal não acontecer sugere que estes trabalhadores são mais altamente qualificados do que os trabalhadores assalariados da mesma idade. Isto tem, obviamente, importantes implicações para os níveis de qualificação no mercado do trabalho assalariado. O movimento das pessoas mais qualificadas que deixam o trabalho assalariado para passarem a trabalhar por conta própria pode agravar a escassez de qualificações no primeiro grupo. As políticas de fomento do trabalho independente devem ter em conta esta questão.

Apesar de as mulheres constituírem apenas uma pequena percentagem dos trabalhadores independentes (28%), as que se encontram nesta categoria têm um nível de instrução bastante superior à média dos seus colegas do sexo masculino:

- apenas 4% das trabalhadoras independentes não têm quaisquer qualificações, contra 16% dos seus homólogos do sexo masculino;
- três quartos (75%) das trabalhadoras independentes concluíram pelo menos o ensino secundário, contra apenas dois terços dos empresários do sexo masculino.

Tipo de trabalho

Quase dois terços do trabalho independente situam-se na indústria de serviços do sector privado (ver figura 3). Os serviços pessoais e os serviços profissionais especializados respondem pela maior parte das novas empresas nas economias europeias. A taxa mais elevada de novas empresas nestes sectores, em comparação com a indústria transformadora, está certamente ligada ao nível relativamente baixo de

investimentos necessários ao arranque. O facto de o trabalhador independente no sector privado de serviços poder facilmente operar sozinho e a tempo parcial constitui também um forte incentivo.

Os sistemas de incentivos baseados em subsídios de arranque para empresas, ao contrário dos esquemas de financiamento de capital, constituem formas de fomento do desenvolvimento do trabalho independente no sector de serviços, ao passo que a indústria transformadora exigiria um grande investimento em máquinas.

Um domínio tradicionalmente importante para o trabalho independente tem sido o sector agrícola. Uma percentagem relativamente grande (16%) dos trabalhadores independentes opera neste sector, especialmente em explorações agrícolas individuais e de carácter familiar. Quase 80% dos trabalhadores independentes na agricultura trabalham sozinhos ou auxiliados por membros da família, mas sem colaboradores: os valores correspondentes respeitantes ao trabalho independente individual na indústria transformadora são de 56% e no sector privado de serviços de 61%.

Quem quer ser trabalhador independente?

Será que existem determinadas características do trabalho independente que atrairiam para este regime de trabalho trabalhadores assalariados e pessoas que entram ou que regressam ao mercado de trabalho? Será que o conhecimento deste facto poderá ser utilizado para desenvolver iniciativas no âmbito das políticas que visam o trabalho independente e o arranque de empresas?

Realidade actual e preferências futuras

Os resultados do inquérito indicam que a preferência pelo trabalho independente por parte das mulheres que pretendem regressar ao trabalho e dos desempregados tem reduzida expressão; em contrapartida, os jovens à procura do primeiro



emprego manifestaram uma forte preferência por este regime. De um modo geral, essa preferência ultrapassou, mas não largamente, a distribuição actual do trabalho independente, excepto entre os jovens que entram no mercado de trabalho, onde se registou um interesse mais generalizado no trabalho independente.

Apenas 15% das pessoas que regressam ao trabalho (mulheres que regressam ao trabalho e desempregados) afirmaram preferir o trabalho independente, contra 25% dos jovens que entram no mercado de trabalho.

No que se refere aos desempregados, e também às mulheres que pretendem regressar ao trabalho, embora em grau mais reduzido, houve um grupo importante (cerca de um quinto dos desempregados) que não manifestou qualquer preferência. Isto pode indicar uma vontade geral de considerar todas as possibilidades, ou uma falta de orientação e de aconselhamento sobre as opções à sua disposição.

As implicações destes dados para os responsáveis pelas políticas são (mantendo-se constantes os restantes factores) que o desejo de trabalhar por conta própria manifestado pelas mulheres que pretendem regressar ao trabalho e pelos desempregados pode ser facilmente satisfeito sem grande perturbação do equilíbrio existente entre as situações de trabalhador assalariado e independente: 85% e 13%, respectivamente.

Cerca de um em cada cinco trabalhadores independentes preferiria ser trabalhador assalariado: esta preferência foi manifestada em especial por empresários de idade mais avançada e com um nível de escolaridade mais baixo e por trabalhadores do sector agrícola. A percentagem de trabalhadores assalariados que desejariam trabalhar por conta própria também se aproximou dos 20%. Dado que a amostra dos trabalhadores assalariados foi seis vezes superior à dos trabalhadores independentes, a mensagem é óbvia: mais pessoas querem passar do trabalho por conta de outrem para o trabalho independente do que o inverso, sendo esta correlação bastante forte. Uma vez que a maioria dos inquiridos manifestou o desejo de mudar de estatuto de emprego neste momento e não daqui a cinco anos, isto pode implicar uma insatisfação com a situação actual.

Houve uma preferência ampla e determinada pelo trabalho independente da parte dos jovens que entram no mercado de trabalho, a qual, se se mantiver ao longo da vida activa, terá implicações para o tipo de qualificações necessárias e a prestação de serviços de orientação e aconselhamento na educação.

O factor género

Novas análises revelaram que o género é o factor mais importante (entre 18 variáveis) que afecta a preferência de um indivíduo pelo trabalho independente: as mulheres parecem menos atraídas

pelo trabalho independente do que os homens. Observado de outra perspectiva, as pessoas com mais probabilidades de manifestar preferência por constituir uma empresa própria foram os jovens do sexo masculino com um certo grau de habilitações literárias e alguma experiência no mercado de trabalho.

Isto representa um certo dilema para os responsáveis pelas políticas que, ao conceberem medidas em matéria de trabalho independente, devem conseguir um equilíbrio entre a intervenção a favor dos que precisam de encorajamento e apoio (para evitar um mercado de trabalho independente instável em termos económicos), como as mulheres e os desempregados, e a disponibilização de recursos e prestação de apoio aos que, muito provavelmente, passam para o trabalho independente com poucos incentivos.

O facto de poucas mulheres que regressam ao mercado de trabalho terem manifestado interesse no trabalho independente pode sugerir que muitas mulheres são influenciadas pela imagem do trabalho independente como um mundo masculino. Os responsáveis pelas políticas devem questionar se, e de que forma, as suas políticas tendem a reforçar a segregação dos géneros no trabalho independente.

Conclusão

Os dados do inquérito «Opções para o futuro em matéria de emprego» apoiam estudos anteriores realizados pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho e por outras organizações, como a OCDE. Em geral, o aumento do trabalho independente tem-se concentrado nos sectores de crescimento mais rápido da economia, nomeadamente empresas e serviços comunitários. O crescimento mais acentuado registou-se nos grupos profissionais mais qualificados (OCDE, 2000). Estes dados estão em harmonia com as conclusões do nosso inquérito, dado que a maioria dos trabalhadores independentes se encontra no sector de serviços e possui, em média, mais qualificações do que os seus homólogos assalariados.

Condições de trabalho

Os resultados do inquérito sugerem que, em geral, os trabalhadores independentes estão bastante satisfeitos com o seu estatuto de trabalho, apesar de trabalharem mais horas. Todavia, outro estudo revelou igualmente que, embora os trabalhadores independentes comuniquem, geralmente, um nível mais alto de satisfação no trabalho (o que também é patente nas nossas conclusões), as condições de trabalho desses trabalhadores diferem, com frequência, de forma radical das dos trabalhadores assalariados, especialmente no que se refere à velocidade e ao ritmo de trabalho, que depende de procuras directas de pessoas, como clientes, passageiros, alunos e doentes. Os horários de trabalho mais longos também expõem esses trabalhadores a riscos de saúde específicos (Inquérito Europeu sobre as Condições de

Trabalho, 1996). Esta é talvez uma das razões para um em cada cinco dos actuais trabalhadores independentes entrevistados ter manifestado preferência pelo trabalho assalariado. Constatou-se inequivocamente que foram em especial os empresários de idade mais avançada e com um nível de escolaridade mais baixo e as pessoas que trabalham na agricultura que manifestaram esse desejo. As condições de trabalho dos trabalhadores independentes constituem claramente um domínio que deve ser novamente estudado por ocasião do desenvolvimento de iniciativas, no âmbito das políticas, orientadas para este grupo.

Além disso, como é demonstrado por este inquérito e apoiado por outras fontes de informação, a maioria dos trabalhadores independentes são o que pode ser designado como trabalhadores autónomos (trabalhadores independentes sem empregados), dos quais relativamente poucos se tornam empregadores. Isto significa que muitos dos problemas (por exemplo, cargas administrativas e fiscais) relacionados com o arranque e o trabalho em pequenas e médias empresas são muito importantes para os trabalhadores independentes (OCDE, 2000).

Fomento do trabalho independente

O interesse pelo trabalho independente manifestado por trabalhadores assalariados é elevado: 20% prefeririam o estatuto de trabalhador independente ao de assalariado. Isto pode indicar que, se este desejo fosse desenvolvido e concretizado, um número crescente de postos de trabalho independente poderia ficar disponível para os que se encontram presentemente sem trabalho. Esta possibilidade é tanto mais importante quanto as conclusões do inquérito indicam, de forma bastante clara, que o interesse no trabalho independente por parte dos dois grupos de pessoas que regressam ao mercado de trabalho (mulheres que regressam ao trabalho e desempregados) não é muito elevado. Estes dados encontram-se em harmonia com outro estudo que revela que, no caso dos desempregados, por exemplo, apenas uma pequena percentagem integra o trabalho independente, em comparação com o trabalho por conta de outrem (OCDE, 2000). Tal pode significar que as políticas especificamente elaboradas para ajudar os desempregados a tornarem-se trabalhadores independentes podem produzir menos resultados do que as iniciativas políticas orientadas para os trabalhadores assalariados que desejam tornar-se trabalhadores independentes.

Apesar de os jovens que entram pela primeira vez no mercado de trabalho mostrarem mais interesse pelo trabalho independente do que os outros grupos que regressam ao mercado de trabalho (mulheres que regressam ao trabalho e desempregados), outro estudo revelou que os jovens, devido ao seu menor acesso a capital (tanto financeiro como humano), são os que têm menos probabilidades de ser bem sucedidos nas suas aspirações empresariais (OCDE, 2000). Por conseguinte, e de modo a fomentar o

trabalho independente, devem ser elaboradas medidas específicas — designadamente formação orientada e mecanismos de assistência financeira — destinadas a este grupo-alvo.

Superar os obstáculos enfrentados pelas mulheres

As mulheres que regressam ao trabalho enfrentam obstáculos um pouco diferentes no que se refere ao trabalho independente. Dado que, em muitos casos, estas mulheres são mães de filhos pequenos, a sobrecarga de tentar conciliar as responsabilidades familiares com um horário de trabalho mais longo, muitas vezes característico do trabalho independente, parece tornar as mulheres renitentes à ideia de trabalhar por conta própria.

Em geral, é patente que as empresárias enfrentam problemas adicionais: têm frequentemente maior dificuldade em comprovar experiência de trabalho anterior e, conseqüentemente, mais dificuldade em obter financiamento do que os homens; a isto somam-se valores sociais negativos que levam muitas vezes os intermediários financeiros a encarar a criação de empresas pelas mulheres como um investimento potencialmente mais «volátil» (OCDE, 2000). Para encorajar as mulheres a trabalhar por conta própria, será necessário ultrapassar os obstáculos financeiros e prever formas de trabalho independente que não envolvam horários de trabalho longos e permitam a conciliação da família e do trabalho. O sector privado de serviços, em crescimento, pode abrir possibilidades a formas de trabalho independente mais adequadas para as mulheres, dado que criar uma empresa neste sector não requer, muitas vezes, grandes investimentos iniciais e horários de trabalho mais longos. Além disso, é necessário desafiar as barreiras sociais e atitudes dos responsáveis pelo financiamento e pelas oportunidades para as trabalhadoras independentes.

Referências

Employment Outlook 2000, OCDE 2000.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, «As condições de trabalho dos trabalhadores independentes da União Europeia», relatório de síntese baseado nos resultados do Segundo Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (1996), Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 1997.

«Employed persons by professional status in all EU-15 countries 1997 and 1998» do Inquérito sobre as Forças de Trabalho, Eurostat, Luxemburgo, 1999.

Documento sobre «Self-Employment Programmes for the Unemployed» *in* acta da conferência internacional conjunta Ministério do Trabalho dos EUA/OCDE OCDE/GD(95) 104, 1995.

Rosdahl, Anders, «The Danish Enterprise Allowance Scheme», Copenhaga: The Danish National Institute of Social Research, 1993.

O inquérito «Opções para o futuro em matéria de emprego»

Este inquérito, realizado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho durante o Verão e o Outono de 1998, envolveu 30 557 entrevistas telefónicas com pessoas de idade compreendida entre os 16 e os 64 anos nos 15 Estados-Membros da UE e na Noruega. O inquérito fornece informação sobre a situação actual e as preferências futuras dos inquiridos no que respeita o seu trabalho. No momento das entrevistas, 43% (7 749 de 17 908) dos não empregados manifestaram o desejo de não começar a trabalhar nos próximos cinco anos. Este grupo não foi incluído nas análises subsequentes. Na primeira fase da análise foram definidos quatro grupos-alvo:

Pessoas com trabalho: pessoas que se declararam empregadas ou que responderam «sim» à pergunta se tinham tido algum tipo de trabalho remunerado na semana anterior (N=12 649).

Jovens que entram pela primeira vez no mercado de trabalho: pessoas que estão no início da sua vida activa e que ainda não possuem grande experiência de trabalho (por exemplo, por serem estudantes) e têm menos de 30 anos (N=3 932).

Mulheres que regressam ao trabalho: mulheres que querem recomeçar um trabalho remunerado

após interrupção na carreira. Têm experiência anterior de trabalho e interromperam o trabalho pelo menos durante um ano. Os casos de interrupções breves são incluídos apenas se a inquirida deixou o último trabalho por motivos de parto ou prestar assistência a idosos, doentes ou deficientes (N=3 499).

Pessoas desempregadas: pessoas que se declararam desempregadas (N=2 537).

Definições utilizadas no texto:

tempo parcial = menos de 35 horas por semana (salvo indicação em contrário)

tempo inteiro = 35 horas ou mais por semana.

trabalho temporário = trabalho não permanente (incluindo contratos a prazo e contratos através de agência)

trabalhadores independentes = pessoas que se declararam trabalhadores independentes.



PUBLICAÇÕES

As publicações da Fundação estão à venda na sua livraria local, junto dos agentes de vendas oficiais na UE ou no Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, L-2985 Luxembourg (www.eur-op.eu.int). Sempre que os preços não sejam indicados, o documento é grátis e está disponível a partir da página inicial da Fundação na Internet, em www.eurofound.ie/publications/ ou pode ser obtido, a pedido, junto da Fundação.

1. Participação no mercado de trabalho: presente e futuro (resumo)

EF/00/19

Disponível em ES, DA, DE, GR, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV

2. Trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial: realidades e opções (resumo)

EF/00/21

Disponível em ES, DA, DE, GR, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV

3. Conciliar a família e o trabalho (resumo)

EF/00/25

Disponível em ES, DA, DE, GR, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV

4. Employment options and labour market participation (relatório)

EF/00/26

Disponível em DE, FR, EN

5. Os condicionalismos de tempo e a autonomia no trabalho na União Europeia (resumo)

EF/97/43

Disponível em ES, DA, DE, GR, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV

6. Género e condições de trabalho na União Europeia (resumo)

EF/97/59

Disponível em ES, DA, DE, GR, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV

7. Bulletin of European Studies on Time — BEST

Disponível em DE, EN, FR

Dois números por ano

8. Reduction in working time: a literature review

EF/98/11

Disponível em DE, EN, FR
EUR 18

9. Supporting employability: guides to good practice in employment counselling and guidance

EF/98/34

Disponível em ES, FR, IT, FI

10. Managing an ageing workforce: a guide to good practice

EF/98/65

Disponível em ES, DE, EN, FR, FI

11. O combate às barreiras etárias no emprego (resumo da investigação)

EF/97/18

Disponível em ES, DA, DE, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV

12. Linking welfare and work

EF/98/53

Disponível apenas em EN

PARA MAIS INFORMAÇÕES

Para mais informações sobre o inquérito «Opções para o futuro em matéria de emprego», consulte o sítio da Fundação (www.eurofound.ie) ou contacte: **Dimitrios Politis**
Information Liaison Officer
Tel.: (353-1) 204 31 40
Fax: (353-1) 282 64 56
E-mail: dmp@eurofound.ie

Copyright: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

Reprodução autorizada, excepto para fins comerciais, desde que a fonte seja indicada e uma cópia enviada à Fundação.



Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Ireland.

Tel.: (353-1) 2043-100

Fax: (353-1) 282 64 56/282 42 09

E-mail: postmaster@eurofound.ie

EF/00/22/PT



SERVIÇO DAS PUBLICAÇÕES OFICIAIS
DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

L-2985 Luxembourg