



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Economia

REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: UMA SOLUÇÃO PARA O PROBLEMA DO DESEMPREGO?

Paulo Sérgio Fracalanza

Tese de Doutorado apresentada
ao Instituto de Economia da UNICAMP
para obtenção do título de Doutor em
Ciências Econômicas – área de
concentração: Política Social, sob a
orientação do Prof. Dr. Geraldo Di
Giovanni.

*Este exemplar corresponde ao original
da tese defendida por Paulo Sérgio
Fracalanza em 21/02/2001 e orientada
pelo Prof. Dr. Geraldo Di Giovanni.*

CPG/21/02/2001

Campinas, 2001

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL
SEÇÃO CIRCULANTE

UNIDADE	BC
N.º CHAMADA	T/ UNICAMP
	F841r
V.	Ex.
TOMBO BC	46429
PROC.	16-392101
C	☐ B ☒
PREÇO	R\$ 11,00
DATA	15/09/01
N.º CPD	

CM00159620-7

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELO
CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO DO INSTITUTO DE ECONOMIA**

F841r Fracalanza, Paulo Sérgio
 Redução do tempo de trabalho: uma solução para o problema
 do desemprego?/ Paulo Sérgio Fracalanza. -- Campinas, SP :
 [s.n.], 2001.

Orientador: Geraldo Di Giovanni
 Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas.
 Instituto de Economia.

1. Economia do Trabalho. 2. Mercado de trabalho. 3. Políti-
 cas de pleno emprego. 4. Desemprego. 5. *Jornada de traba-
 lho. I. Giovanni, Geraldo Di. II. Universidade Estadual de Campi-
 nas. Instituto de Economia. III. Título.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA

REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO:
UMA SOLUÇÃO PARA O PROBLEMA DO DESEMPREGO?

PAULO SÉRGIO FRACALANZA

ORIENTADOR: PROF. DR. GERALDO DI GIOVANNI
(IE – UNICAMP)

CO-ORIENTADORA: PROFA. DRA. MICHÈLE FORTÉ
(BETA – UNIVERSITÉ LOUIS PASTEUR – STRASBOURG – FRANÇA)

BANCA EXAMINADORA:

PROF. DR. JOÃO MANUEL CARDOSO DE MELLO (IE – UNICAMP)

PROF. DRA. MARIA CRISTINA CACCIAMALI (FEA – USP)

PROF. DR. CARLOS ALONSO BARBOSA DE OLIVEIRA (IE – UNICAMP)

PROF. DR. LUIZ ANTONIO DE OLIVEIRA LIMA (FGV – SP)

4467006

ESTE TRABALHO CONTOU COM RECURSOS DO CNPQ, NA FORMA DE BOLSA DE DOUTORAMENTO NO PAÍS, E COM RECURSOS DA CAPES NO QUADRO DO PROGRAMA DE DOUTORADO COM ESTÁGIO NO EXTERIOR (PDEE). O ESTÁGIO NO EXTERIOR FOI REALIZADO NO BETA (BUREAU D'ÉCONOMIE THÉORIQUE ET APPLIQUÉE) NA UNIVERSITÉ LOUIS PASTEUR, EM ESTRASBURGO (FRANÇA), SOB A ORIENTAÇÃO DA PROFA. DRA. MICHÈLE FORTÉ.

AGRADECIMENTOS

Findo este longo percurso, de jornadas muitas vezes muito longas de trabalho, gostaria de agradecer a algumas pessoas, em especial, que, acredito, podem ser responsabilizadas pelos méritos que este trabalho apresenta.

Ao meu orientador Prof. Dr. Geraldo di Giovanni, pelo entusiasmo, pela confiança depositada neste seu orientando e pelo aconselhamento de muitos dos caminhos que este trabalho procurou seguir.

Ao Prof. Dr. João Manuel Cardoso de Mello – o interlocutor mais constante em meus pensamentos – pelo aprendizado inestimável que suas aulas me proporcionaram.

Ao Prof. Dr. Jorge Eduardo L. Mattoso, profundo conhecedor das questões francesas, pelas inúmeras conversas, convites à reflexão e sugestões de leitura.

Ao Prof. Dr. Paulo Eduardo Baltar, pela valiosa contribuição para a reorganização da estrutura deste trabalho.

Ao Prof. Dr. José Ricardo Barbosa Gonçalves, em grande parte responsável pelos caminhos que tenho trilhado.

À Profa. Dra. Michèle Forté, minha *directrice de recherche* na França, pela orientação dedicada e leitura cuidadosa das primeiras versões deste trabalho.

Aos professores Marc Willinger, Laurent Bach, Gilles Lambert, à secretária Christine Démange e aos colegas do BETA, da Université Louis Pasteur, pelo carinho com que nos acolheram em sua cidade, Estrasburgo, o que fez com que nossa estada neste país se transformasse numa inesquecível experiência.

Aos funcionários da secretaria de pós-graduação, aos funcionários da biblioteca e aos funcionários do SPD, que represento aqui nas figuras do Alberto, Ademir e Tânia, pessoas que tornaram mais simples a execução deste trabalho.

Aos amigos Marcos e Tuca, companheiros em nosso doce «exílio», com quem compartilhamos muitas de nossas dúvidas e descobertas.

Aos meus pais e a minha irmã, pelo apoio, compreensão e carinho em todos os momentos.

E à minha querida Rosana que leu mais vezes meus manuscritos e ouviu mais vezes meus pensamentos inacabados do que seria suportável. Suas palavras encorajadoras, sua paixão pelas descobertas que fazíamos, seu entusiasmo constante e suas críticas construtivas fizeram com que, afinal, esta jornada não fosse tão longa assim.

SUMARIO

Introdução	1
Capítulo 1 – Primeira aproximação sobre a redução do tempo de trabalho	11
1. Redução do tempo de trabalho: não mais que uma regra de três?	11
2. Tempo de trabalho: trabalho necessário e mais-trabalho	14
3. Como evoluiu a duração do tempo de trabalho?	28
4. Extensão da jornada de trabalho na gênese do capitalismo industrial	31
5. Experiência francesa da redução do tempo de trabalho	35
5.1. França: de meados do século XIX até a Segunda Guerra Mundial	39
5.2. Duração do trabalho na França no pós-guerra	43
6. Modalidades de redução do tempo de trabalho	48
7. Reações dos agentes	51
7.1. O que pensam os trabalhadores da redução do tempo de trabalho?	51
7.2. O que pensam os empresários da redução do tempo de trabalho?	55
Anexo 1 - As principais datas da legislação francesa sobre a duração do tempo de trabalho, de 1814 a 1983	60
Capítulo 2 – Teoria microeconômica do mercado de trabalho	63
1. Introdução	63
2. Teorias neoclássicas do mercado de trabalho	78
2.1. Modelo de um mercado de trabalho perfeitamente competitivo	80
2.2. Desenvolvimentos teóricos dos anos sessenta	85
2.2.1. Trabalhadores convertidos em capitalistas de si mesmos	87
2.2.2. Desemprego como investimento	89
2.2.3. « Sunk costs » do fator trabalho	90
2.3. «Novas teorias do mercado de trabalho»	92
2.3.1. Teorias dos contratos implícitos	96
2.3.2. Salários e eficiência	103
2.3.2.1. Modelo baseado no binômio trapaça e ameaça	106
2.3.2.2. Processo de <i>seleção adversa</i>	108
2.3.2.3. Presença de custos de rotação	109
2.3.2.4. Modelos de dom e contra-dom	109
2.3.3. Teorias das negociações	111
2.4. Aonde nos conduzem estas «novas teorias do mercado de trabalho» ?	115
Capítulo 3 - Análises microeconômicas da redução do tempo de trabalho	119
1. Introdução	119
2. Redução do tempo de trabalho vista pelos autores da ortodoxia	123
3. Redução do tempo de trabalho vista pelos mentores desta medida	137
4. Balanço crítico das análises da redução do tempo de trabalho	146
Capítulo 4 - Experiência francesa de redução do tempo de trabalho	153
1. Introdução	153
2. Medidas da duração legal e da duração efetiva do trabalho	153
3. Decreto-lei de 1982	157
4. Novas formas de gestão do tempo de trabalho	162
5. Lei das «35 horas»	178
Anexo II - Os três tipos de modulação dos horários	186
Considerações Finais	187
Bibliografia	197

INTRODUÇÃO

Nos dias de hoje, na Europa, a redução do tempo de trabalho está no centro do debate sobre a questão do desemprego.

A idéia de reduzir o tempo de trabalho com o objetivo de criar empregos representa uma mudança de perspectiva com relação ao debate dos anos sessenta. De fato, naquele momento, os países desenvolvidos viviam na confortável situação de um quase pleno emprego. As reivindicações pela redução do tempo de trabalho objetivavam, acima de tudo, a melhoria das condições de trabalho e de vida, libertando o trabalhador das limitações impostas por jornadas de trabalho muito longas.

Com efeito, finda a Segunda Guerra Mundial, a Europa viveu durante quase vinte anos com taxas de desemprego negligenciáveis. Entretanto, em fins dos anos 60 e sobretudo depois do primeiro choque do petróleo em 1973, os europeus assistiram novamente à escalada do desemprego. Apenas entre 1970 e 1980, a taxa de desemprego mais que dobrou para o conjunto dos países da União Européia e, nos anos seguintes, voltaria a dobrar.¹

Quando no início da década de 70 o espectro do desemprego voltou a assombrar os países desenvolvidos o “consenso” em torno das idéias de Keynes já começara a desmoronar. Embora os países desenvolvidos não tenham abandonado de imediato as políticas de administração da demanda agregada, não havia como fugir à evidência de que essas já não produziam os efeitos esperados.

O reconhecimento tardio da natureza global da crise e de sua aparente imunidade contra as receitas keynesianas, representou a oportunidade que os neoliberais haviam acalentado para propor seu programa político. Há muito que alguns destes herdeiros da tradição liberal, conhecidos pelo epíteto de monetaristas, batiam nas mesmas teclas, porém até então haviam sido ignorados.²

¹ Summers e Blanchard (1990, p. 227).

² A esse respeito ver o prefácio de 1982 de «Capitalismo e Liberdade» de Milton Friedman. Em um dos trechos do prefácio, afirma o autor: “*Aqueles dentre nós que se mostravam profundamente preocupados com a ameaça à liberdade e à prosperidade, representada pelo crescimento da ingerência governamental e pelo triunfo das idéias keynesianas e do Estado próspero, formavam uma pequena mas aguerrida minoria, considerada excêntrica pela grande maioria de nossos colegas intelectuais.*” Friedman (1988, p.5).

Com a economia mundial em profunda transformação, a alternativa proposta pelos neoliberais parecia oferecer uma saída para a crise. Assim, nos anos 80, o fato mais evidente e, por que não, surpreendente em termos da orientação das políticas macroeconômicas nos EUA e em muitos países europeus, era o retorno às convicções liberais, que muitos criam definitivamente enterradas depois do colapso econômico que marcou o período entre as duas guerras mundiais.³

Enquanto os economistas keynesianos insistiam que para lidar com a depressão era necessário estimular o crescimento da demanda efetiva, o que significava aumentar os gastos do governo e o poder de compra dos salários, os adeptos dos mercados livres atribuíam justamente ao crescimento dos gastos governamentais e ao descontrole dos aumentos salariais a razão da crise.

No programa proposto pelos neoliberais algumas orientações enérgicas deveriam ser seguidas para se alcançar a estabilização monetária e a retomada do crescimento econômico.

Em primeiro lugar, o Estado deveria abdicar de intervir na economia como produtor. E não apenas como produtor, já que para os neoliberais o Estado faria melhor passando para o mercado a maior parte dos programas sociais sob sua responsabilidade.

Em segundo lugar, na concepção dos monetaristas, as políticas de administração da demanda efetiva eram impotentes para fazer face ao desemprego. A existência de uma taxa de “desemprego natural” de longo prazo, estável e incompressível, mostrava a futilidade da adoção de políticas contracíclicas pelos governos nacionais. Se os governos ainda se obstinassem a adotar, como recurso para o combate ao desemprego, uma política monetária expansionista, o melhor resultado possível seria uma diminuição apenas temporária da taxa de desemprego, às custas, porém, de mais inflação.⁴

³ A esse respeito, na «Era dos Extremos», escreve Hobsbawm (1996, p.107): “*Aqueles entre nós que viveram os anos da Grande Depressão ainda acham impossível compreender como as ortodoxias do puro mercado livre, na época tão completamente desacreditadas, mais uma vez vieram a presidir um período global de Depressão em fins da década de 1980 e na de 1990, que, mais uma vez, não puderam entender nem resolver.*”

⁴ Para que isto sucedesse era necessário supor que apenas os trabalhadores eram vítimas de «ilusão monetária». Na concepção de Friedman, os preços de venda dos produtos se elevariam mais rapidamente do que os preços dos fatores de produção como resposta a uma expansão da demanda agregada. Assim, a queda *ex-post* dos salários reais para os empresários e a percepção *ex-ante* dum incremento dos salários reais da parte dos trabalhadores explicaria o crescimento temporário do nível de emprego. Porém, tão logo os trabalhadores tomassem consciência da queda de seus salários reais, motivada pela elevação dos preços, o desemprego seria reconduzido à sua taxa «natural». A esse respeito ver Friedman (1968, especialmente p. 7-11).

Em terceiro lugar, os neoliberais afirmavam que a economia só voltaria a crescer se as condições de lucratividade do capital fossem restabelecidas. Para tanto, era necessário desonerar o capital dos tributos extorsivos recolhidos pelo Estado e dos abusivos aumentos salariais conquistados pelos sindicatos.

Sabemos que a adoção do receituário ortodoxo não pode resolver a crise. Embora seja verdade que o objetivo da estabilização monetária tenha sido alcançado, o desemprego permanece como uma das maiores preocupações da atualidade. Porém, isto não significa dizer que as políticas de cunho liberal não produziram quaisquer efeitos sobre o mundo do trabalho.

Nos anos 80, o argumento invocado pelos neoliberais para explicar o desemprego concentrou-se sobre a rigidez dos mercados de trabalho. Apontava-se que as maiores taxas de desemprego observadas na Europa com relação às dos Estados Unidos deviam-se à excessiva rigidez dos mercados de trabalho europeus.

Orientadas por esse diagnóstico, as políticas públicas destinadas a solucionar os problemas do desemprego adotaram como lema a desregulamentação. No discurso neoliberal a flexibilização dos salários, contratos e direitos trabalhistas produziria como resultado, não apenas a diminuição do desemprego, mas também o incremento da competitividade nacional.⁵

O resultado prático da adoção destas políticas de flexibilização dos mercados de trabalho foi a deterioração das condições de vida da classe trabalhadora. A desestruturação do mundo do trabalho construído no pós-guerra se manifestou sob a forma de uma maior insegurança no trabalho, insegurança esta que pode ser diferenciada analiticamente em vários níveis: insegurança no mercado de trabalho, insegurança no emprego, insegurança na renda, insegurança na contratação e insegurança na representação do trabalho.⁶

A insegurança no mercado de trabalho é reflexo, não apenas do incremento das taxas de desemprego mas também do aumento das desigualdades no interior do mercado de trabalho. Além do tempo maior de permanência de grande número de pessoas na situação de desemprego,

⁵ É interessante notar, em artigos recentes publicados na imprensa, a confusão dos economistas que sempre apontaram a flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil como causa das baixas taxas de desemprego observadas em nosso país. Se só temos evidências para crer que essa flexibilidade nos últimos anos não diminuiu, muito ao contrário, aumentou, como explicar as mais altas taxas de desemprego observadas nos últimos tempos? Convém notar, que as diversas respostas ensaiadas por estes autores conduzem a novos dilemas. A posição de autores que apontavam as virtudes da flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro estão bem representadas em Amadeo et al. (1994).

este afeta de forma diferenciada os diversos segmentos populacionais, atingindo mais duramente os trabalhadores mais idosos, os mais novos, as mulheres, os imigrantes e os portadores de deficiências.

A insegurança no emprego é resultado do incremento relativo de trabalhos precários, em tempo parcial e por tempo determinado. É útil observar que parte da literatura econômica que tributava o crescimento do subemprego a fatores conjunturais, passa a reconhecer seu caráter estrutural. Essa mudança de perspectiva, em grande parte, deveu-se ao fato de que as formas de trabalho precário não retrocederam, mesmo após o período sustentado de crescimento econômico dos países desenvolvidos nos anos 80.

As características apontadas anteriormente, conjuntamente com uma crescente desmobilização dos estados nacionais em prover serviços básicos à população, refletiram-se em crescente insegurança na renda. Esta maior insegurança na renda resulta do fato de que os rendimentos auferidos do trabalho, sobretudo para as famílias de mais baixa renda, tornaram-se proporcionalmente menores e mais instáveis. Como resultado desse processo, aumentou de forma significativa a heterogeneidade social e tornaram-se mais visíveis suas faces perversas: a pobreza e a marginalização social.

A insegurança na contratação do trabalho é resultado da adoção, por parte dos empresários, de formas mais individualistas e promocionais de contratação. Um retrocesso, portanto, com relação às tendências que haviam se difundido no pós-guerra. Com efeito, naquele período, a contratação coletiva dava maior poder de barganha aos trabalhadores, que podiam negociar as condições de trabalho com os empresários e exigir aumentos salariais compatíveis com os incrementos da produtividade industrial.⁷

Finalmente, as inseguranças na representação do trabalho referem-se ao processo de enfraquecimento político das organizações sindicais. Em primeiro lugar, porque frente à segmentação do mercado de trabalho e à miríade de reivindicações nem sempre congruentes que desse processo emerge, torna-se progressivamente mais difícil para os sindicatos organizar a resistência dos trabalhadores em prol de objetivos comuns. Em segundo lugar, porque como o aumento do desemprego os sindicatos tendem a adotar posturas mais defensivas, o que do ponto

⁶ Esta classificação das inseguranças no trabalho encontra-se em Mattoso (1995).

de vista tático significa abrir mão de estratégias mais agressivas, e provavelmente mais efetivas, de confronto e luta. Finalmente, a perda do poder político das organizações trabalhistas é também uma questão numérica. Na maior parte dos países desenvolvidos os níveis de sindicalização sofreram sérios revezes.⁸

Alimentado pela desesperança, o objetivo de uma política de redução do tempo de trabalho em muito se modificou. Se na década de 60, a sociedade francesa se mobilizara para conclamar o «direito ao lazer», atualmente, a redução do tempo de trabalho objetiva a criação de empregos e, segundo os mais entusiastas, chega mesmo a representar uma das condições necessárias para a retomada do crescimento econômico.⁹

De todos os países europeus, é na França, especialmente, que as discussões sobre o tema da redução do tempo de trabalho são as mais apaixonadas.

Já no início dos anos 70, o êxito das experiências de redução do tempo de trabalho que haviam sido levadas a cabo anteriormente em diversos países recomendava esta medida para atenuar os efeitos da destruição de empregos.¹⁰

Em 1982, no primeiro setenato de Mitterrand, o governo francês implementou uma política de redução do tempo de trabalho diminuindo a duração semanal legal do trabalho de 40 para 39 horas, aumentando de 4 para 5 semanas a duração legal das férias pagas e diminuindo a idade de aposentadoria de 65 a 60 anos.

⁷ Para os regulacionistas a especificidade dessa forma de relação salarial foi um dos elementos que permitiu a consolidação e expansão do padrão de industrialização americano nos “anos dourados”.

⁸ É importante mencionar que o processo de segmentação do mercado de trabalho é também impulsionado pelas mudanças dos setores-chaves que surgem com o desenvolvimento e a difusão das tecnologias de comunicação e informação. Na percepção de Gorz (1991), comparadas as presentes condições com as que se davam quando da Segunda Revolução Industrial, os novos setores-chaves empregam efetivos relativamente pouco numerosos, em sua maior parte de técnicos e empregados sem tradição sindical e tampouco enraizamento [*ancrage*] político. “*Les nouvelles technologies (...) conduisent à la segmentation et à la division des ouvriers en quasi-classes qui, conformément à la diversité de leurs intérêts, agissent de façon très différenciée.*” (p.125) No mesmo sentido, pode-se dizer das mudanças que se operam na *composição* do emprego, com o crescimento relativo dos empregos no setor terciário. O crescimento desse setor, que abriga situações de emprego bastante diversificadas, não apenas quanto às funções desempenhadas pelos trabalhadores mas também quanto às condições de trabalho, implica crescentes dificuldades para a representação unificada dos trabalhadores.

⁹ Uma bem articulada discussão sobre a emergência do direito ao lazer nos trabalhos dos teóricos socialistas pode ser encontrada em Guedj e Vindt (1997, p. 129-140).

¹⁰ Na França, no ano de 1970, o sexto relatório do *Commissariat Général du Plan* sugeria que uma redução do tempo de trabalho poderia se constituir num instrumento de luta contra o desemprego. A esse respeito ver Rigaudiat (1996) e Cahuc e Granier (1997).

Ainda que permaneça a controvérsia entre os economistas sobre os resultados concretos dessa experiência, ela foi sentida, de um ponto de vista simbólico e político, como um profundo fracasso.¹¹ Por essa razão, principalmente, durante uma década a proposta de redução do tempo de trabalho não mais retornou à cena política francesa.

O debate sobre a pertinência de uma redução forte do tempo de trabalho com o objetivo de criar empregos só foi retomado em 1992.¹² Tendo como base simulações operadas com o auxílio de três modelos macroeconômicos, acreditava-se que a redução do tempo de trabalho poderia estimular a criação de empregos. O momento, aliás, era bastante delicado pois que as projeções para a taxa de desemprego nos anos seguintes apontavam para uma deterioração ainda maior das condições do mercado de trabalho.

Em 1997, uma nova maioria política de partidos de esquerda na Assembléia Nacional elege como primeiro-ministro o socialista Lionel Jospin, com o que um novo período de coabitação se inaugura no governo francês.¹³ O primeiro-ministro se elegera tendo firmado como plataforma de seu governo combater o desemprego por meio de uma política de redução do tempo de trabalho.

Após um período de agitados debates, em 19 de maio de 1998 a primeira lei das «35 horas» ou lei Aubry, como ficou conhecida - do sobrenome da Ministra do Emprego - foi adotada pela Assembléia. Sob o imperativo do novo enquadramento jurídico concebido pelo governo, a duração semanal legal do trabalho seria reduzida a 35 horas a partir do ano 2000, o que representava uma diminuição de 10% do tempo legal de trabalho, tendo em conta o patamar anterior de 39 horas. Na avaliação do governo a política de redução do tempo de trabalho poderia contribuir para a criação de até 700.000 empregos. Porém, nem todos concordavam com esses resultados.

Muitos empresários e o senado francês estimavam que a redução do tempo de trabalho seria responsável pela destruição de empregos. Na visão desse grupo, as empresas francesas não

¹¹ Sobre esse sentimento e sobre os resultados concretos dessa experiência ver Freyssinet (1997) e Cette e Taddéi (1997).

¹² A esse respeito ver Cette e Gubian (1997, p. 21).

¹³ Diz-se um período de coabitação na França, quando o primeiro-ministro, chefe de governo e o presidente, chefe de Estado, pertencem a partidos que se encontram em oposição. No presente caso, o presidente era Jacques Chirac, do RPR, e o primeiro-ministro, eleito pela nova maioria na Assembléia, do partido socialista.

poderiam suportar os custos financeiros e as mudanças organizacionais decorrentes da adoção de uma política de redução do tempo de trabalho.

Finalmente, havia a posição dos institutos de estudos de conjuntura econômica que procuravam conceber os diversos cenários que poderiam ocorrer, dependendo da evolução de algumas variáveis que, segundo se acredita, afetam a criação de empregos.¹⁴

Para um economista que se dedica ao estudo das questões do trabalho e do emprego, a reflexão sobre as controvérsias que suscita a questão da redução do tempo de trabalho na França pode ser muito recompensadora. Entre outros aspectos, porque neste momento o economista é convidado a utilizar seu instrumental analítico para julgar a eficiência de uma política em particular.

É verdade que a disputa que se trava na arena política em torno das interpretações do alcance e da eficiência da redução do tempo de trabalho comporta inúmeras questões. Primeiramente, há aqueles que indagam sobre a efetividade dessa política em criar empregos. Outros questionam se a redução do tempo de trabalho é a alternativa de política menos custosa, a mais efetiva ou, ainda, a mais justa, para fazer face ao problema do desemprego. Finalmente, há os que se preocupam com as repercussões a mais longo prazo de uma redução do tempo de trabalho. Com efeito, se paulatinamente o tempo dedicado ao trabalho for sendo reduzido, deve-se pensar o que fazer do tempo livre para que este possa se desenvolver como um tempo criativo.

Nos limites deste trabalho, preocupar-nos-emos sobretudo com a primeira questão que indaga se a redução do tempo de trabalho pode ser uma solução, ainda que parcial, para o problema do desemprego.

* * *

O primeiro capítulo se iniciará com um modelo propositadamente simplificado do funcionamento de uma política ativa de empregos que tem como instrumento privilegiado a

¹⁴ Entre os institutos de pesquisa franceses que se dedicam a prever o impacto da redução do tempo de trabalho sobre o emprego, destacam-se o OFCE (Observatoire français de conjonctures économiques) e o SEMEF (Service d'études macroéconomiques sur la France) do Banque de France. Para uma avaliação do impacto da redução do tempo de trabalho sobre o emprego na perspectiva destes institutos ver Liaisons Sociales (1998).

redução do tempo de trabalho. Com base neste modelo simplificado duas questões essenciais emergirão.

Uma primeira questão indaga como a redução do tempo de trabalho afeta o volume total de emprego. Este será precisamente o objeto de estudo do segundo e terceiro capítulos que apresentarão os resultados de algumas análises microeconômicas que procuram avaliar as implicações de uma política de redução do tempo de trabalho sobre o emprego.

Uma segunda questão, tratada no quarto capítulo, aponta para a importância, na avaliação dos impactos potenciais da política de redução do tempo de trabalho, de se diferenciar a medida da duração legal do trabalho que emana dos textos legais, da medida da duração efetiva do trabalho que corresponde à duração do trabalho realizada no período de referência, levando-se em conta as horas extras, os períodos de greves, o absenteísmo e as férias anuais.

Na sequência deste primeiro capítulo, procuraremos definir alguns conceitos chaves para o entendimento do modo de funcionamento de uma política de redução do tempo de trabalho e da evolução da duração do trabalho ao longo do tempo.

Enveredando pela trilha do relato histórico, mostraremos como, no momento de gênese do capitalismo industrial, no país onde este primeiro desabrochou - a Inglaterra - a jornada de trabalho é progressivamente ampliada, contra todas as formas de resistência, até atingir, em fins do século XVIII, uma dimensão intolerável.

A seguir, estudaremos o processo de redução do tempo de trabalho na França, país que nos interessa em particular, de meados do século XIX até o final da Segunda Guerra Mundial. O estudo do caso francês fornecerá material para o exame das formas concretas de redução do tempo de trabalho.

Finalmente, procuraremos avaliar qual a percepção dos trabalhadores e empresários franceses com relação à proposta de redução do tempo de trabalho.

O segundo capítulo é dedicado à apresentação da nova geração de modelos da teoria neoclássica para a compreensão do funcionamento do mercado de trabalho. Pretenderemos enfatizar, particularmente, como esses desenvolvimentos teóricos foram sendo construídos e aprimorados a partir do relaxamento de algumas hipóteses iniciais muito restritivas dos modelos tradicionais do mercado de trabalho.

Com base no quadro teórico desenhado neste segundo capítulo, num terceiro capítulo buscaremos explorar duas vias de interpretação dos impactos microeconômicos duma política de redução do tempo de trabalho.

Inicialmente, exporemos a apreciação de dois expoentes da ortodoxia na França sobre os impactos potenciais de uma política de redução do tempo de trabalho.

A seguir, procuraremos apresentar as idéias centrais dos impactos da redução do tempo de trabalho sobre o nível de emprego na perspectiva de dois dos mentores da atual lei das «35 horas» na França.

Finalmente, realizaremos um balanço crítico das posições destes autores ressaltando suas diferenças e também os limites de suas interpretações.

No quarto capítulo apontaremos para a importância de uma diferenciação clara das medidas da duração legal do trabalho e da duração efetiva do trabalho num estudo que se dedica a avaliar os impactos de uma política de redução do tempo de trabalho.

A seguir, procuraremos mostrar como a legislação trabalhista na França passou a prever formas mais flexíveis de gestão do tempo de trabalho, com o que se desenhou um cenário onde as durações efetivas do trabalho se tornaram crescentemente diversificadas para os trabalhadores tomados individualmente.

Finalmente, apresentaremos os principais dispositivos da lei atual das «35 horas» na França buscando, sobretudo, evidenciar como esta lei procura restabelecer algum ordenamento em um mercado já bastante desfigurado pelas medidas de flexibilização.

Nas conclusões buscaremos alinhar os principais argumentos e reflexões desenvolvidos ao longo do trabalho.

CAPÍTULO 1 – PRIMEIRA APROXIMAÇÃO SOBRE A REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

1. REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: NÃO MAIS QUE UMA REGRA DE TRÊS?

Numa primeira aproximação, o princípio sobre o qual repousa uma política de redução do tempo de trabalho, apreciada enquanto instrumento para a criação de empregos, parece tão simples que poderíamos indagar legitimamente por que razão afinal tal política tem despertado tantas controvérsias.

É possível pensar que numa dada economia, num dado momento, há uma certa quantidade de trabalho remunerado empregado produtivamente. Esta quantidade de trabalho, abstraindo suas singularidades distintivas, pode ser medida pelo número de horas de trabalho por semana. Para alcançar tal resultado multiplicaríamos, simplesmente, a média da duração semanal efetiva do trabalho pelo número de pessoas que exercem uma atividade remunerada. O resultado desta operação, expressa em horas de trabalho semanal, representaria o esforço total dispensado nessa economia pelos homens e mulheres que têm um emprego. Poderíamos, então, formular a seguinte proposição: e se esse volume total de trabalho fosse redistribuído ou partilhado entre todos que desejam trabalhar?

Sim, porque hoje é flagrante que com a quantidade de trabalho empregado produtivamente há pessoas que trabalham, enquanto outras não encontram um emprego. Se procedêssemos a uma divisão desse volume total de trabalho entre todos os que desejam trabalhar, o desemprego deveria desaparecer. O que significaria dizer que para que todos possam trabalhar, todos deveriam trabalhar menos.¹⁵

Esse raciocínio, aparentemente bastante lógico, é ditado pelo senso comum e como em muitos outros domínios os economistas se precipitam em demonstrar que nessas questões muitos obstáculos podem surgir entre a taça e os lábios. No presente caso os obstáculos surgem em duas direções.

Um primeiro obstáculo se ergue porque em nosso modelo simplificado supusemos, implicitamente, que o volume total de trabalho permanece inalterado quando ocorre a redução do tempo de trabalho. O problema, contudo, é justamente este. Podemos legitimamente acreditar que

¹⁵ A propósito, esse é o mote do célebre livro de Guy Aznar (1993) intitulado "Travailler moins pour travailler tous".

a redução do tempo de trabalho não irá afetar o volume total de trabalho empregado na economia?

Muitos são os autores que têm se debruçado sobre esta questão procurando avaliar quais as implicações de uma política de redução do tempo de trabalho no curto e no longo prazo sobre o volume de emprego da economia. Este debate teórico tem concentrado grande parte das atenções dos economistas, até mesmo porque os modelos que têm sido mobilizados para as análises prospectivas encontram-se imperfeitamente adaptados para mensurar os impactos provocados por uma redução do tempo de trabalho.¹⁶ Uma reflexão sobre o alcance e os limites dos estudos microeconômicos que se dedicam a avaliar os impactos potenciais de uma política de redução do tempo de trabalho sobre o volume de emprego da economia é o objeto do segundo e terceiro capítulos.

Um segundo obstáculo emerge pela razão de que naquele modelo simplificado não se indaga da influência duma alteração das medidas legais que disciplinam a duração do tempo de trabalho sobre a duração *efetiva* do trabalho.

A lei francesa das «35 horas», por exemplo, recorre ao expediente de reduzir a duração da semanal legal de trabalho. A duração semanal *legal* do trabalho apenas estabelece o patamar a partir do qual as horas adicionais de trabalho são contadas como horas extras. Estas horas extras dão direito a pagamentos majorados com relação às horas normais de trabalho e mesmo, em alguns casos, a períodos de repouso compensatório.

Já a duração *efetiva* do trabalho corresponde à real duração do trabalho efetuada no período de referência, levando-se em conta as horas extras, as greves, o absenteísmo e as férias anuais.

É importante compreender a relação entre essas duas medidas da duração do trabalho pois uma diminuição da duração *legal* do trabalho somente provocará uma diminuição do tempo de trabalho se ela lograr reduzir, concomitantemente, a duração *efetiva* do trabalho.

São variados os fatores que relacionam estas duas medidas da duração do trabalho. Um aprofundamento desta discussão e uma investigação sobre o surgimento de novas modalidades de gestão do tempo de trabalho comporão precisamente a pauta do quarto capítulo.

¹⁶ A esse respeito é recomendável a leitura do livro de Granier e Cahuc (1997) e do artigo de Corneo (1994).

Após a apresentação deste modelo simplificado de funcionamento de uma política de redução do tempo de trabalho que a literatura econômica francesa cunhou de «uma simples regra de três», procuraremos definir alguns conceitos chaves para o entendimento do modo de funcionamento de uma política de redução do tempo de trabalho e da evolução da duração do trabalho ao longo do tempo.

A ocasião para a definição destes diversos conceitos chaves surgirá no encaminhamento de respostas a uma série de questões, organizadas numa sequência lógica.

Em primeiro lugar, como se define «tempo de trabalho»? Em segundo lugar, de que partes se compõe o tempo de trabalho? Finalmente, qual o fator (ou mecanismo) que franqueia o caminho para uma redução do tempo de trabalho? Estas três primeiras questões serão respondidas num primeiro item deste capítulo, a partir de uma leitura do tratamento da jornada de trabalho e dos conceitos de mais-valia absoluta e relativa em Marx.

Num segundo momento, procuraremos descrever e interpretar o movimento da duração do tempo de trabalho ao longo de um largo período de tempo. Neste particular, pode-se dizer de uma tendência, ao menos para o período mais recente? Para retrair os passos dessa história, novamente recorreremos aos textos de Marx e também aos fatos mais significativos da história da duração do tempo de trabalho na França.

Neste ponto será importante indagar das formas concretas de redução do tempo de trabalho. Veremos, que em verdade, existem várias modalidades de redução do tempo de trabalho e o caso concreto da França, anteriormente analisado, fornecerá material para este estudo.

Finalmente, avaliaremos qual a percepção dos trabalhadores e empresários franceses com relação à proposta de redução do tempo de trabalho. Acreditamos que, apesar da precariedade dos dados, um esforço neste sentido é útil para que se possa discernir as manifestações e posições dos agentes diretamente implicados pela medida.

2. TEMPO DE TRABALHO: TRABALHO NECESSARIO E MAIS-TRABALHO

Se desejarmos compreender as implicações de uma política de redução do tempo de trabalho é necessário, preliminarmente, estabelecermos o significado de *tempo de trabalho* que é, afinal, a grandeza que se pretende reduzir.

Definiremos o tempo de trabalho como o intervalo temporal durante o qual um indivíduo da população ativa exerce uma atividade que tem como contrapartida uma remuneração em dinheiro. Com esta definição, circunscrevemo-nos à medida do tempo de trabalho dos homens e mulheres que possuem um emprego, descartando as atividades desenvolvidas pelos inativos e desempregados.

Este recorte tem sua razão de ser. A idéia que move uma política de redução do tempo de trabalho é que ao operar uma diminuição do tempo de trabalho da população ativa empregada, criam-se condições para dar emprego aos que não o têm.¹⁷ Devemos, conseqüentemente, medir o volume de tempo de trabalho apenas daqueles indivíduos que ocupam um emprego.¹⁸

Porém, em nossa definição, o que se deve entender por tempo durante o qual um indivíduo da população ativa exerce uma atividade remunerada?

Em uma primeira etapa, para simplicidade do raciocínio, diremos que a medida do tempo de trabalho não é nada mais do que outra forma de dizer da jornada de trabalho.

Quem se debruçou exaustivamente sobre a questão da jornada de trabalho foi Marx. Suas reflexões e seu rigor na análise deste objeto permanecem extremamente atuais e podem se constituir em um bom ponto de partida para nosso estudo da redução do tempo de trabalho.

¹⁷ Ou, ainda, criam-se condições para dar emprego aos que exercem atividades em situações precárias e instáveis.

¹⁸ A discussão, na realidade, é um pouco mais complicada do que esta. Entre os indivíduos que possuem um emprego há aqueles que participam dos circuitos da chamada economia formal e há outros que exercem atividades no setor informal da economia. É bem certo que uma medida de redução do tempo de trabalho somente pode atingir os indivíduos amparados pela lei. Além do mais, considerando apenas os indivíduos que possuem um emprego no setor formal da economia, uma política de redução do tempo de trabalho nenhuma ou pouca influência tem sobre os trabalhadores por conta própria, sobre os empresários e mesmo sobre determinadas categorias profissionais de empregados, tais como os executivos de grandes empresas. Porém, essas ressalvas não retiram a força do argumento.

A jornada de trabalho, em Marx, é representada pelo tempo em que o trabalhador coloca sua força de trabalho a serviço do capital. Figurativamente, Marx representa a jornada de trabalho como um segmento de reta. A extensão deste segmento de reta representa a duração da jornada de trabalho, tal como se apresenta no diagrama seguinte:



a jornada de trabalho

Antes, porém, de nos perguntarmos o que limita a duração da jornada de trabalho é necessário compreender em que partes esta se divide. Sigamos, portanto, os passos do trabalhador livre que se dirige ao mercado para tentar vender a única mercadoria que lhe pertence, sua força de trabalho.¹⁹

No caso do trabalhador conseguir vender sua força de trabalho ele recebe como pagamento um equivalente em dinheiro do valor de troca de sua mercadoria. O valor de sua força de trabalho é, da mesma forma que para qualquer outra mercadoria, o tempo de trabalho necessário à sua produção e também, no caso, reprodução deste artigo específico.

O tempo de trabalho necessário à produção da força de trabalho é o tempo que se requer para a produção dos bens e serviços que bastam para que o trabalhador possa seguir trabalhando.²⁰ Deixando de lado o terreno das considerações sobre a suficiência ou não dessa atribuição, o certo é que os diferentes bens e serviços que compõem a cesta de consumo dum trabalhador, num determinado momento histórico e país, podem ser reduzidos a seu equivalente em tempo de trabalho socialmente necessário.

Seguindo o mesmo exemplo de Marx, suponhamos que a produção de todos os meios diários de subsistência do trabalhador exija o dispêndio de seis horas de trabalho. Como mercadorias que incorporam o mesmo tempo de trabalho possuem o mesmo valor de troca e se

¹⁹ Para Marx o qualificativo *livre* guarda um duplo sentido. O trabalhador é livre pois decide a venda de sua força de trabalho por sua livre vontade (o contrato de trabalho, juridicamente, é expressão da manifestação da livre vontade das partes) e também é “livre” ou destituído dos meios de produção que são propriedade do capitalista.

²⁰ O valor da força de trabalho deve contar também com o tempo de trabalho necessário à reprodução do trabalhador, isto é, à constituição de novas gerações de trabalhadores. Todavia, afirma Marx, o capital encontra-se limitado pela possibilidade de despovoamento «(...) tão pouco ou tanto como pela possível queda da Terra sobre o Sol.» Marx (1985, Vol. I, p. 215). Em outra passagem, logo a seguir, afirma: «O capital não tem, por isso, a menor consideração pela saúde e duração da vida do trabalhador, a não ser quando é coagido pela sociedade a ter consideração. (...) De modo geral, porém, isso também não depende da boa ou da má vontade do capitalista individual. A livre-

trocam como equivalentes, o trabalhador precisa fornecer seis horas de trabalho para reproduzir o valor que receberá ao fim da jornada pela venda de sua força de trabalho. A esta parte da jornada de trabalho, Marx denomina de *trabalho necessário*.

Contudo, quando o capitalista compra a força de trabalho ele se encontra interessado, como qualquer comprador de qualquer outra mercadoria, em seu valor de uso. O valor de uso dessa mercadoria específica consiste na exteriorização da força de trabalho e o processo de consumo da força de trabalho no tempo é, ao mesmo tempo, o processo de produção de mercadorias.

Se o trabalhador ficasse à disposição do capitalista apenas o tempo necessário para reproduzir o tempo de trabalho objetivado nas mercadorias que compõem sua cesta de consumo - as seis horas de trabalho diário em nosso exemplo - esta transação teria um conteúdo apenas formal, já que neste caso ocorreria um intercâmbio de formas equivalentes dum mesmo valor. Neste caso, o dinheiro lançado à esfera da circulação pelo capitalista, na compra de matérias-primas e trabalho, seria novamente resgatado na esfera da circulação, com a venda das mercadorias produzidas, sem o acréscimo de qualquer grandeza. O dinheiro não teria se convertido em capital e mesmo o capitalista não seria digno deste nome.

Para que o dinheiro se converta em capital é necessário que sua grandeza se amplie. Todavia, a valorização do capital não pode se dar na esfera da circulação, pois nesta, compradores e vendedores se enfrentam como detentores de iguais direitos. No primeiro momento, da compra da força de trabalho, há um intercâmbio entre o capitalista e o trabalhador, sendo que a força de trabalho é comprada pela justa medida de seu valor. No segundo momento, da venda da mercadoria produzida, mercadoria e dinheiro trocam de mãos respeitando os termos de um intercâmbio entre equivalentes.

Contudo, entre os momentos destas duas transações um valor adicional há de ter sido criado, a mercadoria produzida deve incorporar um valor mais alto do que a soma dos valores destinados à compra da matéria-prima e da força de trabalho, ou seja, o dinheiro lançado à esfera da circulação deve desta ser retirado acrescido de um incremento.

Uma vez que o valor de uso da força de trabalho é fonte de criação de valor e que seu consumo ocorre na esfera da produção é a esta que devemos nos voltar agora. Para o trabalhador de nosso exemplo, como já dissemos, seis horas de trabalho perfazem o tempo de trabalho necessário. Durante estas seis horas de trabalho, o trabalhador logra produzir um valor equivalente ao das mercadorias que lhe mantém vivo uma jornada *inteira* de trabalho.

Porém, justamente, o capitalista comprou a força de trabalho por uma jornada inteira de trabalho. Suponhamos que naquele momento a jornada de trabalho houvesse sido fixada em doze horas. Neste caso, as seis horas restantes da jornada de trabalho, descontadas as horas do trabalho necessário, constituiriam um tempo de trabalho excedente, não pago, que recebe a denominação de *mais-trabalho* e que pertence privadamente ao comprador da força de trabalho, detentor dos meios de produção.

Figurativamente, podemos representar estas duas dimensões do tempo de trabalho como se segue:



Neste tempo de trabalho excedente, o trabalho objetivado nas mercadorias produzidas representa um valor não pago, denominado de mais-valia. A mais-valia é, portanto, na definição consagrada de Marx, um valor excedente sobre o valor original. Conseqüentemente, define-se a *taxa de mais-valia* como a razão entre o tempo de mais-trabalho e de trabalho necessário. Em símbolos:

$$\text{taxa de mais-valia} = \frac{\text{mais-trabalho}}{\text{trabalho necessário}}$$

Ao capitalista, é bem certo, importa valorizar seu capital. Para tanto, ele deve expandir, o quanto possível, a taxa de mais-valia. Uma das formas pela qual ele pode obter este resultado é pelo alongamento da duração da jornada de trabalho.

Com efeito, pode-se verificar na equação acima que quanto mais extensa a jornada de trabalho, *cæteris paribus*, tanto maior será a taxa de extração de mais-valia. Neste caso, inalterada a dimensão do trabalho necessário, a grandeza do mais-trabalho (ou a grandeza da

mais-valia) se amplia com uma extensão da jornada de trabalho. A esta forma de ampliação da mais-valia Marx denomina de *mais-valia absoluta*.

De sua parte, o trabalhador deseja, na medida de suas possibilidades, limitar a duração da jornada de trabalho que exaure suas forças. Deparamo-nos, assim, com o problema de determinar como no embate dessas vontades incongruentes se estabelece a duração da jornada de trabalho. Antes, contudo, é necessário identificar quais são os limites teóricos, no tempo, da duração da jornada de trabalho.

Seu limite mínimo é claramente estabelecido, devendo ser em alguma medida superior ao tempo de trabalho necessário, condição para que o consumo da força de trabalho seja também processo de valorização do capital.

De outra parte, seu limite máximo envolve o problema de determinar até que ponto no tempo é possível aumentar a duração da jornada de trabalho. O alongamento da jornada de trabalho se depara com dois obstáculos. O primeiro obstáculo é de natureza física. A jornada de trabalho diária ou semanal deve ser de uma magnitude tal que permita, minimamente, a reposição das forças do trabalhador para que este seja capaz de seguir trabalhando.²¹

O segundo obstáculo é de natureza social. Em cada momento histórico são erguidos anteparos de natureza legal ou moral à duração da jornada de trabalho, segundo as considerações em voga sobre os direitos ou necessidades do trabalhador em exercer outras atividades que não as de trabalho.

Definimos, assim, os limites teóricos mínimo e máximo para a duração da jornada de trabalho. Todavia, como se determina precisamente a extensão da jornada de trabalho entre esses dois extremos?

No plano do intercâmbio das mercadorias, isto é, no mercado de trabalho, não se forja nenhum limite à extensão da jornada de trabalho. Neste plano confrontam-se, em verdade, direito contra direito. Direito do capitalista que procura tirar o maior proveito do valor de uso da mercadoria que adquiriu. Direito do trabalhador que deseja limitar o consumo de sua força de trabalho a uma grandeza normal. Entre direitos iguais prevalecem as razões do mais forte. Assim,

²¹ O que não significa dizer que este limite sensato tenha sempre sido respeitado. No capítulo VIII - *A jornada de trabalho* - do primeiro volume de «O Capital», Marx enumera terríveis exemplos da «feroz voracidade por mais-

conclui Marx, a luta pela regulamentação da jornada de trabalho apresenta-se, historicamente, como uma luta multissecular travada pela classe trabalhadora, de um lado, e pela classe capitalista, de outro, pela definição dos limites de duração da jornada de trabalho.²² A esta importante questão voltaremos mais adiante, quando tratarmos da evolução, em largo período, da duração do tempo de trabalho.

No período de gênese do capitalismo industrial, o capital se apodera do modo de produção em sua forma já existente. Nesses primórdios, quando as bases técnicas e sociais da produção ainda não haviam sido revolucionadas, o aumento da taxa de mais-valia ocorria, sobretudo, pelo recurso ao alongamento da jornada de trabalho. Porém, este recurso logo alcança um limite, o limite da capacidade física dos trabalhadores ou, mais importante, o limite da aceitação passiva destas condições pela classe trabalhadora em formação.

Portanto, para ampliar a taxa de mais-valia, o capital deve revolucionar as bases técnicas e sociais da produção para que se amplie a força produtiva do trabalho e, em consequência, para que se reduza o tempo necessário dentro da jornada de trabalho.

A partir de meados do século XVIII uma revolução sem precedentes históricos se iniciara na Inglaterra. Irradiando-se a partir da indústria têxtil, um conjunto de inovações técnicas revolucionou, em curto espaço de tempo, as formas pretéritas de produção bem como as bases sociais da produção.

Embora as inovações surgidas neste período fossem de natureza muito diversificada, pode-se classificá-las, como o faz Landes (1994), em três grupos principais.²³ Em um primeiro grupo, há aquelas inovações que possibilitaram que o trabalho antes realizado pelos homens passasse a ser feito pelas máquinas de forma muito mais rápida e precisa. Em um segundo grupo, comparecem as inovações que permitiram a substituição da energia motriz animada empregada em alguns processos industriais pela energia oriunda de fontes inanimadas - particularmente, o vapor - incansáveis e muito mais poderosas. Finalmente, em um terceiro grupo são reunidas as descobertas de novas matérias-primas que tornaram possível a substituição de produtos de origem animal e vegetal por substâncias de origem mineral.

trabalho» em ramos da indústria inglesa que ainda não conheciam limites legais ao prolongamento da jornada de trabalho. (Marx, 1985, Vol. I, p. 196-205).

²² A esse respeito ver Marx (1985, Vol I, p. 187-190).

²³ A esse respeito consultar Landes (1994, p. 49-51).

Todas essas inovações concentradas no tempo, bem como a revolução ocorrida nas bases sociais da produção - esses dias viram o nascimento da grande indústria - permitiram um crescimento acelerado e sustentado da produtividade do trabalho. Nas palavras eufóricas de Landes (1994), a Revolução Industrial representou um rompimento com o passado mais drástico do que qualquer outra mudança desde a invenção da roda.²⁴

Havíamos examinado que, na ausência de transformações das bases técnicas e sociais da produção, a taxa de mais-valia podia ser incrementada pelo alongamento da jornada de trabalho - produzindo mais-valia absoluta.

Quando, porém, o fator que havíamos suposto constante - as bases técnicas e sociais da produção - é transformado, aumenta a força produtiva do trabalho, o que se traduz numa elevação da medida da produtividade do trabalho.²⁵ Por aumento da força produtiva do trabalho em geral, Marx conceitua uma modificação no processo de trabalho que permita uma redução do tempo de trabalho socialmente necessário à produção de uma mercadoria. Consideremos, assim, qual o impacto do desenvolvimento das forças produtivas do trabalho sobre a taxa de mais-valia.

Suponhamos, inicialmente, que permaneça inalterada a duração da jornada de trabalho. Com a jornada de trabalho dada, a grandeza do mais-trabalho só pode ser ampliada se houver uma redução do trabalho necessário.²⁶ Ora, um aumento da força produtiva do trabalho conduz justamente a esse resultado.

Com efeito, quando se desenvolvem as forças produtivas do trabalho é possível a produção de um número maior de mercadorias num mesmo tempo. Se supusermos que o incremento da força produtiva do trabalho também se dá nos setores de bens de consumo dos trabalhadores, então os produtos que compõem a cesta de consumo dos trabalhadores podem ser produzidos em um tempo menor do que antes.²⁷ Logo, se a cesta de consumo dos trabalhadores

²⁴ Landes (1994, p. 51).

²⁵ A produtividade de um fator corresponde à razão entre a quantidade de bens produzidos e a quantidade do fator de produção utilizado. A produtividade do trabalho pode ser medida como a razão entre o *quantum* de riqueza produzida e o número total de horas de trabalho consumidas no processo produtivo.

²⁶ A rigor, a medida da mais-valia também pode se ampliar, fixada a grandeza da jornada de trabalho, mediante o rebaixamento do salário do trabalhador abaixo do valor de sua força de trabalho. Marx, apesar de reconhecer o papel relevante que este mecanismo desempenha na fixação do salário real, prefere ignorá-lo e assume que todas as mercadorias sejam vendidas e compradas pelo seu justo valor. Marx (1985, Vol. I, p. 250).

²⁷ A redução do valor dos bens de consumo dos trabalhadores pode também se dar em virtude de um aumento das forças produtivas nos setores que produzem os elementos materiais do capital constante, ou seja, os meios e o material de trabalho para a produção dos meios de subsistência da classe trabalhadora. (Marx, Vol. I, p. 251).

permanecer inalterada, o tempo gasto pelo trabalhador para reproduzir o valor de sua força de trabalho é reduzido, com o que cresce a parcela relativa do mais-trabalho, produzindo o que Marx denominou de *mais-valia relativa*.

Portanto, as alterações das bases técnicas e sociais do trabalho permitem ampliar o tempo de trabalho excedente, tempo de trabalho para além do tempo necessário para a produção de um valor equivalente ao que é pago pelo consumo da força de trabalho.

Todavia, não é necessário supor que os ganhos de produtividade afetem os bens de consumo que compõem a cesta dos trabalhadores para que permaneça o resultado de um incremento da taxa de mais-valia.

Quando um capitalista introduz uma nova técnica de produção ou uma nova forma de organização do trabalho mais eficientes que as pretéritas, amplia-se a produção realizada em sua firma. Suponhamos que as mercadorias assim produzidas incorporem um tempo de trabalho menor do que a média das mercadorias produzidas nas outras firmas do mesmo setor produtivo.

Como o valor de troca de uma mercadoria é medido pelo tempo de trabalho socialmente necessário (ou o tempo de trabalho «médio» necessário) à sua produção, enquanto as inovações produtivas não se espalham para o conjunto das firmas de seu setor produtivo, o capitalista que comandou as inovações (e um certo número de seus seguidores) usufruirá dum incremento de sua taxa de mais-valia. Pois as mercadorias que vender serão avaliadas no mercado por um valor superior ao que elas na realidade incorporam. A este processo Marx denominou de mais-valia extraordinária.

Porém, com a difusão do aumento da força produtiva do trabalho ao conjunto das firmas do setor produtivo, o valor social médio para a produção das mercadorias diminui com o que se esgota a fonte da mais-valia extraordinária.²⁸

Na análise que desenvolvemos até aqui, consideramos implicitamente que a intensidade do trabalho permanecia constante. O que ocorre, porém, se considerarmos que a intensidade do trabalho é também variável ?

²⁸ Este apelo da mais valia extraordinária, pelo rebaixamento dos custos e aumento das margens de lucro que o progresso técnico proporciona, impele os capitalistas à busca constante de inovações. A esse respeito ver também Belluzzo (1987, especialmente p. 91-100).

Para uma dada tecnologia e duração da jornada de trabalho há um grau de intensidade do trabalho considerado normal. Ocorre que quando o alongamento *extensivo* da jornada de trabalho passa a ser vedado pelo Estado, os trabalhadores são solicitados a trabalhar de forma mais *intensiva*, em um ritmo mais acelerado do que aquele socialmente habitual, com o que o número de bens produzidos amplia-se para a mesma duração da jornada de trabalho.

Como vimos anteriormente, quando se amplia a força produtiva do trabalho, permanecendo constante o dispêndio de trabalho efetuado no mesmo tempo, igual valor é transferido para a produção, e como esta agora se expressa numa massa maior de valores de uso, o valor da mercadoria individual deve necessariamente cair.

Todavia, com o processo de intensificação do trabalho, potencializado pelo aperfeiçoamento da maquinaria, impõe-se ao trabalhador um novo ritmo de produção que permita uma maior condensação de trabalho num período mais curto, ou seja, impõe-se a realização de um maior *quantum* horário de trabalho. Conseqüentemente, se no período mais abreviado de trabalho os trabalhadores conseguirem produzir a mesma massa de valores de uso, as mercadorias individualmente passarão a incorporar o mesmo valor que antes.

É certo que no caso de todas as empresas adotarem uma jornada de trabalho mais intensiva, esta nova intensidade do trabalho passa a representar seu grau normal. Assim, se o aumento da intensidade do trabalho também ocorrer no setor de bens de consumo para os trabalhadores, *cæteris paribus*, reduz-se o tempo necessário dentro da jornada de trabalho e, logo, aumenta a grandeza relativa (e absoluta) do tempo excedente.²⁹

Portanto, se considerarmos fixa a duração da jornada de trabalho, tanto as inovações que afetam os meios ou métodos de trabalho, quanto a própria intensificação do ritmo de trabalho são variáveis que permitem incrementar a produtividade do trabalho. Em um caso como no outro, o resultado será uma ampliação do tempo excedente, um incremento da mais-valia.

Esta grandeza ampliada de tempo excedente, quando aumentam as forças produtivas do trabalho ou quando ocorre uma intensificação do ritmo de trabalho, pode ser distribuída de diversas formas.

²⁹ Considerando, para todos os efeitos, que a cesta de consumo dos trabalhadores permaneça inalterada em termos da quantidade de seus valores de uso.

Estas diversas formas de repartição do tempo excedente são aqui exploradas como possibilidades teóricas e por ora não nos preocuparemos em considerar as reais condições de sua realização. A esta importante questão voltaremos nossa atenção mais à frente.

Assim, em primeiro lugar, o tempo excedente ampliado pode ser apropriado privadamente pelo capitalista e, nesse caso, aumenta a taxa de mais-valia da produção que ele comanda.

Em segundo lugar, o tempo excedente ampliado pode servir, em parte ao menos, para ampliar a cesta de bens de consumo dos trabalhadores, sem que a taxa de mais-valia da produção em questão se veja reduzida.

Em terceiro lugar, o excedente econômico ampliado pode ser canalizado para o aparelho de Estado e, posteriormente, redistribuído, entre outras formas, nas formas privilegiadas dos serviços públicos.

Finalmente, o tempo excedente ampliado pode ser utilizado, em parte ao menos, para reduzir a jornada de trabalho, sem prejuízo da taxa de mais-valia.

O raciocínio que sustenta a segunda e a última asserção é, com pequenas variações, rigorosamente o mesmo. Examinemos sua lógica interna para o caso em que o tempo excedente ampliado é parcialmente utilizado para reduzir a jornada de trabalho.

Já vimos que quando há um aumento da força produtiva do trabalho e, particularmente, quando este aumento das forças produtivas ocorre nas indústrias produtoras dos meios de subsistência dos trabalhadores, o tempo necessário é reduzido pois diminui o tempo de trabalho incorporado nos bens que compõem a cesta de consumo dos trabalhadores.

O que desejamos demonstrar é que num caso como esse é possível diminuir a duração da jornada de trabalho sem que a taxa de mais-valia se veja diminuída. Um exemplo numérico pode facilitar a compreensão da relação entre estas variáveis.

Suponhamos inicialmente que numa determinada economia, para uma dada jornada de trabalho de grandeza j , o trabalho necessário e o mais-trabalho dividam esta jornada em partes iguais. A grandeza da mais-valia será, portanto, de $\frac{j}{2}$ e a taxa de mais-valia será de 100%. Seja C a cesta de bens de consumo dos trabalhadores que incorpora, nesse primeiro momento, o tempo de trabalho de meia jornada, ou seja, $\frac{j}{2}$.

A seguir, suponhamos que um conjunto de inovações técnicas revolucione as formas de produção de modo que a força produtiva do trabalho se veja duplicada, homogeneamente, em todos os setores de atividade. Suponhamos ainda que a cesta de consumo dos trabalhadores permaneça inalterada em relação ao número de bens que a compõe.

Ora, com a duplicação da produtividade do trabalho, o valor de todos os bens produzidos se reduz à metade, pois estes agora incorporam metade do tempo de trabalho de antes. Da mesma forma, os produtos que compõem a cesta de consumo dos trabalhadores se expressam também num tempo de trabalho reduzido à metade de seu montante inicial.

Logo, o trabalhador dispenderá um tempo menor de trabalho para forjar um valor equivalente ao que lhe é pago pelo consumo de sua força de trabalho. Com as forças produtivas do trabalho duplicadas, o tempo necessário que representava $\frac{j}{2}$ de sua jornada diária cairá para sua metade, ou seja, $\frac{j}{4}$ de sua jornada. Conseqüentemente, o mais-trabalho representará $\frac{3j}{4}$ de sua jornada, com o que a taxa de mais-valia será de 300%, ou seja, terá aumentado em 200%.³⁰

Agora suponhamos que concomitantemente com a duplicação da produtividade do trabalho, a jornada de trabalho seja reduzida à metade de seu tempo original, ou seja, $\frac{j}{2}$. Neste caso, o trabalho necessário e o mais trabalho dividirão, como antes, a nova jornada de trabalho em partes iguais, pois cada qual ocupará um quarto do tempo da jornada original, ou seja, $\frac{j}{4}$. Ora, neste caso, a taxa de mais-valia alcançará a mesma magnitude que outrora, 100%.

E o que dizer da massa de mais-valia, resultado da grandeza do capital variável adiantado multiplicada pela taxa de mais-valia? No caso de uma redução da jornada de trabalho, para que a

³⁰ Com este mesmo exemplo numérico apresentado nos *Grundrisse*, Marx pretende mostrar que a mais-valia não aumenta na mesma proporção numérica que a força produtiva, resultado correto, porém de pouca ou nenhuma relevância prática. (Marx, 1971, Vol. I, p. 276-284). Nesta passagem Marx não se utiliza nem do conceito de taxa de mais-valia, nem do de massa de mais-valia o que muito prejudica seu raciocínio. Pode-se mostrar, matematicamente, partindo de um patamar onde o trabalho necessário ocupa toda a jornada de trabalho, que na medida em que se duplica a força produtiva do trabalho, a taxa de crescimento da taxa de mais-valia sempre superará os 100%. Com efeito, seja j a jornada de trabalho e seja t a representação dos intervalos de tempo entre os quais se duplica a força produtiva do trabalho, com t variando de 0 a $+\infty$. Assim a taxa de mais-valia em cada período pode ser expressa por

$$\text{mais - valia} = \frac{j - \frac{j}{2^t}}{\frac{j}{2^t}}. \text{ Conseqüentemente, calculando o crescimento da taxa de mais-valia entre dois períodos}$$

massa de mais-valia não se veja reduzida é necessário que o capital variável adiantado pelo capitalista não diminua.

Porém, devemos considerar que se anteriormente o valor de uma força de trabalho era representado pelo tempo $\frac{j}{2}$, agora o valor de uma força de trabalho passou a ser representado numa grandeza de $\frac{j}{4}$ horas de trabalho. Portanto, para que o capital variável não diminua e para que permaneça inalterada a massa de mais-valia é preciso mobilizar o dobro do número de trabalhadores empregados anteriormente.

O que queremos evidenciar com este exemplo propositadamente simples é um argumento a maior parte das vezes pouco explorado pelos economistas que se debruçam sobre a questão da redução do tempo de trabalho: que o incremento da produtividade do trabalho e do grau de intensidade do trabalho cria uma grandeza de tempo excedente cada vez maior. E que este tempo excedente pode ter quatro destinações, não exclusivas: pode ser incorporado ao capital mobilizado na produção, pode servir para ampliar a cesta de bens consumidos pelos trabalhadores, pode ser apropriado pelo Estado e pode também significar a oportunidade de diminuir a duração do tempo de trabalho.

Não seria exagero novamente destacar que uma ampliação do poder de compra dos salários, uma redução da duração do tempo de trabalho ou, ainda, uma combinação destas formas, são perfeitamente possíveis sem prejuízo da taxa de mais-valia.

Podemos inverter nossa linha de raciocínio que os mesmos passos de nossa argumentação anterior reaparecerão, com a única diferença agora que os seguiremos de trás para frente. Ao fazer isto, porém, retomaremos uma discussão que havíamos apenas iniciado e que indagava das condições de realização das diversas formas de repartição do tempo excedente.

Assim, partindo do pressuposto de que a taxa de mais-valia deva permanecer inalterada, devemos investigar quais condições devem ser reunidas para que seja possível ampliar a cesta de consumo dos trabalhadores, ou para que seja possível reduzir a duração do tempo de trabalho.³¹

Tal como antes, circunscrevamo-nos ao problema colocado por uma redução do tempo de trabalho, que comporta solução semelhante ao da ampliação do poder de compra dos salários.

consecutivos, simplificando esta expressão e tomando seu limite quando t tende ao infinito obtém-se o resultado 1, ou seja, um crescimento de 100% da taxa de mais-valia.

O mais-trabalho, como já sabemos, representa o tempo de trabalho excedente sobre o tempo necessário. Se a jornada de trabalho se encurta, *cæteris paribus*, a grandeza do mais-trabalho deve necessariamente diminuir. Contudo, se queremos preservar a taxa de mais-valia, ou seja, a proporção entre o mais-trabalho e o trabalho necessário, uma de duas mudanças deve ocorrer: ou bem o preço da força de trabalho deve cair abaixo de seu valor, ou o valor da força de trabalho deve diminuir.

Não trataremos aqui da primeira possibilidade aventada pois, embora esta possa perfeitamente suceder na prática, iniciar uma discussão dos desvios dos preços das mercadorias em relação a seus valores de troca dificultaria enormemente o rumo de nossa investigação, sem substanciais acréscimos às nossas conclusões.³²

Portanto, para que a taxa de mais-valia permaneça inalterada, o valor da força de trabalho há de se ver reduzido na mesma proporção da redução da jornada de trabalho. Porém, como isto pode ocorrer?

Sem que ocorra qualquer alteração do conjunto de valores de uso que podem ser comprados pelo trabalhador, para que o valor da força de trabalho se reduza é preciso que os bens de subsistência do trabalhador passem a incorporar um tempo de trabalho menor do que antes. Ora, um *quantum* maior de valores de uso só pode ser produzido num mesmo tempo se há um incremento da produtividade do trabalho ou se há uma intensificação deste mesmo trabalho.

Portanto, podemos concluir que o crescimento das forças produtivas do trabalho, ou a intensificação do trabalho resultam ser condições necessárias para que ocorra uma redução do tempo de trabalho. Ou ainda, se seguirmos os mesmos passos deste raciocínio, poderemos concluir que o crescimento das forças produtivas do trabalho, ou a intensificação do trabalho resultam ser condições necessárias para que ocorra uma ampliação do poder de compra dos salários.

Condições necessárias, como se investigou, porém, não suficientes. Isto significa dizer que embora na presença destas condições franqueie-se o caminho para uma redução do tempo de trabalho ou, ainda, para uma elevação do poder de compra dos salários, pode ocorrer que nenhuma destas duas possibilidades se verifique. Pois, como já se demonstrou anteriormente, a

³¹ Ou, ainda, para que seja possível combinar em alguma medida estas propostas.

³² Marx, no capítulo XV do segundo volume de «O Capital» que trata, precisamente, das circunstâncias que alteram as grandezas relativas do valor da força de trabalho e da mais-valia, utiliza este mesmo recurso. Afirmo, pois, com

grandeza ampliada do tempo excedente pode também servir para a ampliação da taxa de mais-valia.

Na produção capitalista, o crescimento da força produtiva do trabalho não tem por objetivo reduzir a jornada de trabalho.³³ A tendência constante do capital em desenvolver as forças produtivas do trabalho tem por fim reduzir o valor da força de trabalho e, por consequência, ampliar a grandeza da mais-valia, fornecendo novo impulso ao processo de valorização do capital.³⁴

Portanto, uma redução da jornada de trabalho, movimento não inscrito na ordem do capital, só pode ocorrer, num primeiro momento, como produto da resistência dos trabalhadores, como o resultado de uma luta movida pela classe trabalhadora. Isto, porém, pressupõe, é bem certo, que os trabalhadores encontrem-se organizados e, para que isto suceda é fundamental que a classe trabalhadora comporte certa densidade, em termos de seu número e proporção, e acumule poder político.

Assim, não devemos estranhar que os primeiros movimentos pela redução do tempo de trabalho e o surgimento das primeiras leis que procuravam disciplinar a duração do tempo de trabalho tenham surgido na Inglaterra, berço das primeiras agremiações sindicais.

Sem desprezar a ameaça que o crescente movimento dos trabalhadores oferecia, Marx parece preferir a interpretação de que é por força e iniciativa do Estado que a jornada de trabalho fora limitada nas fábricas da Inglaterra. Opondo as primeiras leis fabris inglesas ao *réglement organique* dos principados danubianos, Marx conclui que a disposição do Estado inglês em regulamentar a extensão da jornada de trabalho devia-se, sobretudo, a um cálculo racional. Os limites intoleráveis a que haviam chegado as jornadas de trabalho na Inglaterra afetavam «pelas raízes as forças vitais da nação».³⁵ As «raízes», neste contexto, é metáfora para o trabalho infantil e serão justamente as crianças os primeiros alvos das leis fabris em solo inglês.

destaque: «*Suponhamos 1) que as mercadorias sejam vendidas por seu valor, 2) que o preço da força de trabalho suba ocasionalmente acima de seu valor, porém jamais abaixo dele.*» (Marx, 1985, Vol. II, p. 113).

³³ Conforme Marx (1985, Vol I, p. 254).

³⁴ Ou, como afirma Marx, nesta passagem: «*O desenvolvimento da força produtiva do trabalho, no seio da produção capitalista, tem por finalidade encurtar a parte da jornada de trabalho durante a qual o trabalhador tem de trabalhar para si mesmo, justamente para prolongar a outra parte da jornada durante a qual pode trabalhar gratuitamente para o capitalista.*» (Marx, 1985, Vol. I, p. 255).

³⁵ Marx (1985, Vol. I, p. 193).

Em síntese, retomando os passos de nossa investigação, observamos que no modo de produção capitalista o progresso técnico e a intensificação do ritmo de trabalho configuram-se como condições necessárias mas não suficientes para que ocorra uma diminuição do tempo de trabalho.

A forma particular de repartição desse excedente econômico ampliado depende de uma série de fatores, entre os quais se destacam: a evolução da produtividade do trabalho e do capital e, sobretudo, as relações de força entre capitalistas e trabalhadores e a forma de intervenção do Estado na regulação da atividade econômica.

3. COMO EVOLUIU A DURAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO?

Estivemos a discutir o conceito de tempo de trabalho, investigamos as partes que o compõe e esta análise nos permitiu discernir os processos que franqueiam o caminho para a redução do tempo de trabalho.

Neste ponto convém investigar como evoluiu a duração do trabalho ao longo do tempo. Sabemos que a produtividade do trabalho nos países ocidentais, ao longo dos últimos cento e cinquenta anos, embora com alguns percalços, seguiu uma trajetória de crescimento tendencial bastante regular. No século XIX e na primeira metade do século XX, a taxa de crescimento anual da produtividade do trabalho foi de 1,2% e a partir de 1950, para os países ocidentais, essa taxa de crescimento foi erguida ao patamar de 2,8% ao ano.³⁶

O crescimento da produtividade do trabalho, como apontamos, é condição necessária para a redução da jornada de trabalho, se não abrimos mão do pressuposto, o que é para todos os efeitos conveniente num modo de produção capitalista, de que o grau de exploração da força de trabalho não deva se ver diminuído.

Portanto, pelo rumo das investigações que até aqui realizamos, é possível, ao menos teoricamente, conjecturar que a duração do tempo de trabalho tenha diminuído ao longo deste mesmo período.

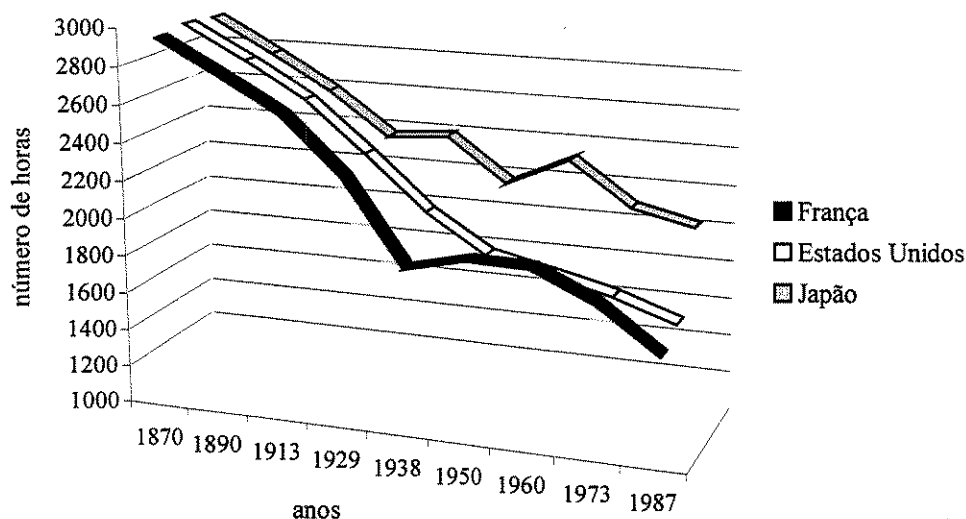
³⁶ A esse respeito consultar o primeiro capítulo do trabalho de Guellec e Ralle (1997).

Com efeito, quando são reunidas as estatísticas disponíveis sobre a duração anual do trabalho para alguns países industrializados, constata-se que nos últimos cento e cinquenta anos houve uma importante redução do tempo de trabalho.

O gráfico abaixo apresenta a evolução da duração anual efetiva do trabalho por pessoa na França, Estados Unidos e Japão, entre os anos de 1870 e 1987.³⁷ A metodologia do cálculo da duração anual efetiva do trabalho envolve a estimativa da duração média do trabalho daquelas pessoas que estiveram empregadas no período de referência (o ano, para o presente caso), levando-se em conta, ademais, o absenteísmo, os períodos de greves, os feriados, dias de descanso e de férias anuais e as horas extras individuais.³⁸

GRÁFICO 1

**Evolução da duração anual efetiva do trabalho por pessoa
na França, Estados Unidos e Japão entre 1870 e 1987**



Fonte: A partir de tabela apresentada por MADDISON, A. **Dynamic forces in Capitalist Development**. New York: Oxford University Press, 1991. Apud CETTE, G., TADDEI, D. **Réduire le temps de travail: de la théorie à la pratique**. Paris: Le Livre de Poche, 1997, p. 23.

³⁷ Cette e Taddéi afirmam que essa mesma tendência secular de redução do tempo de trabalho pode ser verificada para o conjunto dos países industrializados. Esses autores, precisamente, propõem uma análise comparativa das estatísticas internacionais sobre a duração do tempo de trabalho para uma amostra mais ampla de países industrializados. A esse respeito consultar Cette e Taddéi (1997, p. 20-30).

³⁸ Para uma exposição das dificuldades metodológicas envolvidas no cálculo e na comparação internacional da duração anual do trabalho ver Cette e Taddéi (1997, especialmente os quadros da página 21 e p. 32-34).

Como é possível verificar no gráfico acima, a redução do tempo de trabalho foi de grande magnitude. Na França e nos EUA, particularmente, a duração do tempo de trabalho foi reduzida quase à metade. Se no final do século XIX contavam-se quase 3.000 horas de trabalho naqueles países, em 1987 este patamar era próximo ao das 1.600 horas de trabalho para a França e os EUA.

Outro fato importante que podemos tirar da observação desse gráfico é que a redução do tempo de trabalho não seguiu uma trajetória regular. Como é possível verificar, períodos de intensa redução da duração do tempo de trabalho se alternaram com períodos onde esta duração permaneceu estagnada ou mesmo se ampliou em pequena medida.

Ao observarmos esta tendência de redução progressiva da duração do tempo de trabalho, ao longo de um período tão extenso, é tentador indagar o que terá sucedido nos períodos anteriores.

Anteriormente, havíamos investigado quais os limites para a duração do tempo de trabalho e nossos problemas surgiram, precisamente, quando indagamos como se determina a extensão máxima da jornada de trabalho. Isto porque, no momento da gênese do modo de produção capitalista, este limite não é determinado pela atuação de qualquer força externa e depende unicamente do embate das vontades incompatíveis dos capitalistas e trabalhadores.

Para o capitalista o valor de uso da força de trabalho é sua capacidade, em movimento, de criar valor. Assim, o impulso do capitalista é utilizá-la o mais extensamente possível durante o período em que foi comprada. Para o trabalhador o consumo de sua força de trabalho esgota-lhe suas forças vitais e este tem, portanto, todo o interesse em limitar a extensão de sua jornada de trabalho.

No mercado de trabalho, na ausência de leis específicas que disciplinem a duração do tempo de trabalho, capitalistas e trabalhadores confrontam-se como quaisquer outros compradores e vendedores, revestidos de iguais direitos.

Porém, o que esta imagem não sugere é que nesta relação o capitalista detém o poder. Poder de fazer valer sua vontade, até mesmo contra resistências. E o fundamento deste poder, que o legitima, provém do fato do capitalista ser o proprietário dos meios de produção, enquanto o trabalhador, despossuído destes, não logra manter-se vivo.

Portanto, o processo de regulamentação da duração do tempo de trabalho só pode ser adequadamente compreendido como uma história de lutas e a história desta luta comporta duas tendências opostas.

Em um primeiro período que se estende do século XIV ao século XVIII, momento de gênese do modo de produção capitalista, há uma extensão progressiva da jornada de trabalho que irá atingir, em fins do século XVIII, limites intoleráveis.³⁹ A seguir, em um longo período que percorre os séculos XIX e XX assiste-se ao movimento inverso, de lenta redução da jornada de trabalho.

Mas estudemos com mais vagar esta história. Em parte nos apoiaremos nos relatos de Marx que nos narra os eventos até os anos próximos da publicação de “O Capital” em 1867, com especial atenção ao caso da Inglaterra, berço da Revolução Industrial.

Para o período mais recente, sobretudo a partir de meados do século XIX, nos concentraremos na história da evolução do tempo de trabalho na França, pois que este conhecimento histórico será de fundamental importância para a compreensão da atual lei francesa das «35 horas» semanais de trabalho.

4. EXTENSÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA GÊNESE DO CAPITALISMO INDUSTRIAL

Acompanhemos, portanto, como evoluiu a duração da jornada de trabalho no momento da gênese do capitalismo industrial, no país onde essa indústria era a mais moderna, a Inglaterra.

O primeiro estatuto inglês que disciplina a duração da jornada de trabalho data de 1349 e foi adotado em consequência da peste negra que havia dizimado quase 25% da população européia.⁴⁰ Em uma época em que faltavam braços para as manufaturas e para o trabalho no campo convinha estender a duração da jornada de trabalho para aqueles que se encontravam em condições de trabalhar.

³⁹ O que estava em jogo, é bem certo, não era apenas o incremento da taxa de exploração da mão-de-obra, mas a disposição em sujeitar a nascente classe trabalhadora às determinações e à disciplina do capital.

⁴⁰ Marx prefere dizer que o primeiro *Statute of Labourers* encontrou seu *pretexto imediato* na grande peste «(...) e não sua causa pois esse tipo de legislação prosseguiu durante séculos sem o pretexto.» (grifos nossos). Marx (1985, Vol. I, p. 216).

De acordo com este estatuto, de março a setembro a jornada de trabalho para os artesãos e trabalhadores agrícolas devia se iniciar às cinco horas da manhã e terminar por volta das sete ou oito horas da noite. Os trabalhadores podiam parar uma hora para o café da manhã, uma hora e meia para o almoço e meia hora para o chá da tarde. Nos meses de inverno, sujeita aos mesmos tempos de pausa, a jornada de trabalho também se iniciava às cinco horas da manhã, porém se encerrava quando caía a noite.

Portanto, a jornada de trabalho naqueles dias durava em média menos de doze horas diárias na metade do ano e sensivelmente menos nos meses de inverno.

A julgar, contudo, pelos relatos de época a situação dos trabalhadores era bastante mais satisfatória do que as que figuravam nos textos dos estatutos. Em média, neste período, acreditava-se que os homens adultos trabalhassem dez horas diárias, com exceção do domingo.⁴¹

Muitos trabalhadores, aliás, com a paga de quatro dias de trabalho dispunham do suficiente para viver toda uma semana, não encontrando bons motivos para trabalhar mais um dia que fosse. Na avaliação severa de alguns economistas daqueles dias, este comportamento, considerado indolente, contrariava as leis divinas e entravava o desenvolvimento do país.

O certo é que pouco a pouco, pela pressão sempre continuada de novos estatutos que impunham durações mais longas para as jornadas de trabalho diárias bem como pelo intermédio do pagamento de salários mais baixos, a força de trabalho foi se adaptando às exigências do modo de produção capitalista e assim, em meados do século XVIII, os trabalhadores se encontravam obrigados a fornecer uma média de 12 horas diárias de trabalho.

Vimos anteriormente que o limite máximo teórico à duração da jornada de trabalho se depara com dois obstáculos, um de natureza física, outro de natureza social ou moral. Porém, no último terço do século XVIII, o capital não reconhecerá quaisquer barreiras e derrubará todas os obstáculos que lhe entravavam o caminho até conseguir transformar todo o tempo disponível do trabalhador em tempo dedicado ao trabalho, tempo portanto pertencente ao processo de autovalorização do capital.

Nas palavras de Marx, até mesmo as barreiras interpostas pelo dia e pela noite foram destruídas. No interesse do capitalista, se suas máquinas trabalham durante o dia e permanecem

ociosas à noite isto representa aos seus olhos um adiantamento inútil de capital. Ora, se suas máquinas pudessem ser colocadas em operação as vinte e quatro horas do dia, o processo de valorização do capital ganharia novo impulso. Como, porém, não se pode fazer os trabalhadores fornecerem trabalho ininterruptamente, o recurso ao revezamento de diferentes forças de trabalho possibilitava ao capital apropriar-se do trabalho sem tempos de pausa.

Contudo, naqueles dias, não estavam em questão apenas os efeitos prejudiciais do trabalho noturno sobre as condições de saúde do trabalhador. Dada a absoluta impossibilidade de uma família operária sobreviver tão somente com os rendimentos do chefe de família, as mulheres e as crianças haviam sido obrigadas a engrossar as fileiras do trabalho nas fábricas. Havia, dessa forma, o grave inconveniente de que crianças e mulheres trabalhassem nos turnos noturnos juntos aos trabalhadores adultos, em fábricas o mais das vezes mal iluminadas. Ademais, não havia controle da extensão das jornadas e não era raro que meninos de 9 a 12 anos tivessem de dobrar seu turno de trabalho para ocupar o posto de alguma criança que faltara ao revezamento.

Todavia, a classe trabalhadora começara a movimentar-se por melhores condições de vida exigindo, particularmente, uma redução da jornada de trabalho. Pela pressão destes movimentos de trabalhadores, sobretudo nos setores industriais mais organizados e pela pressão, também, de autoridades da justiça e da área médica, entre 1802 e 1833, foram promulgadas cinco leis sobre o trabalho na Inglaterra.

As primeiras quatro leis, porém, foram letra morta. Somente a partir da Lei Fabril inglesa de 1833 começa a surgir a definição de uma jornada normal de trabalho. Mas vejamos que revolução havia se operado.

Pelo texto da Lei Fabril de 1833, a jornada de trabalho deveria começar às cinco e meia da manhã e deveria se encerrar às oito e meia da noite. Dentro deste período era legal utilizar o trabalho de adolescentes de 13 a 18 anos, contanto que a duração do trabalho não excedesse o limite de doze horas diárias.

Vimos que em meados do século XIV a jornada de trabalho para os trabalhadores adultos podia atingir as doze horas diárias, mas que na realidade estes trabalhavam sensivelmente menos.

⁴¹ PETTY, W. *Political Anatomy of Ireland*. 1672, ed. 1691, p. 10. Apud MARX, K. *O Capital*. São Paulo: Nova Cultural, 1985, p. 217. (Coleção «Os Economistas»).

Ironicamente, cinco séculos depois, o Estado tentava se interpor à vontade dos industriais buscando regular o trabalho de crianças de treze a dezoito anos em doze horas diárias.

Ocorre, todavia, que a Lei Fabril de 1833 não especificava dentro destas quinze horas da jornada de trabalho quando deveria se iniciar e se encerrar o trabalho das crianças de 13 a 18 anos. Os fabricantes logo descobriram que para que os trabalhadores adultos tivessem a seu dispor braços jovens que lhes auxiliassem em suas tarefas, podia-se implementar um sistema de turnos de forma que sempre houvesse crianças na fábrica durante a jornada de trabalho dos adultos. Na prática a implantação deste sistema impedia virtualmente que os fiscais de fábrica pudessem zelar pela aplicação da lei, pois não era possível realizar a contabilidade das horas de trabalho e dos tempos de pausa para cada criança e adolescente individualmente.

Deve-se contar também que as primeiras leis fabris se aplicavam apenas a alguns poucos ramos da indústria inglesa. Apenas lentamente suas determinações foram se estendendo a outros ramos da produção, de modo que em meados do século XIX ainda eram muitas as indústrias que não conheciam limites legais à extensão da jornada de trabalho. No ramo da panificação, apenas para citar um exemplo, alguns oficiais de padeiros que trabalhavam para *underselling masters* (aqueles que vendiam o pão abaixo do preço integral) iniciavam seu trabalho às 10 horas da noite de quinta-feira e, com pequenas interrupções, seguiam trabalhando até tarde da noite no domingo.⁴²

* * *

A França seguiria vacilante os passos da Inglaterra. Enquanto na Inglaterra, o movimento cartista levantava a bandeira das dez horas de trabalho, na França, após a brutal repressão às jornadas insurrecionais de 1848, em setembro deste mesmo ano, um decreto instituiu a jornada de doze horas diárias para os trabalhadores adultos. Porém, ao contrário da Inglaterra, na França não se especificara quais os horários de início e término do trabalho, com exceção do trabalho

⁴² First Report of the Inspection of Factory for the Half Year: Relating the Grievances Complained by the Journeymen Bakers etc. London, 1862. Apud MARX, K. *O Capital*. São Paulo: Nova Cultural, 1985, p. 201-202. (Coleção «Os Economistas»).

infantil. De forma que em muitos ramos industriais os trabalhadores adultos, homens e mulheres, se sucediam em turnos operando as máquinas as vinte e quatro horas do dia.

Veremos a seguir, como evoluiu a duração do tempo do trabalho na França, adotando para isto uma longa perspectiva histórica. Nosso relato principia em meados do século XIX e chega até nossos dias. Com isto, pretende-se mostrar quais experiências marcaram a sociedade francesa com relação à duração do tempo de trabalho. Acreditamos que esse conhecimento histórico da evolução da duração do tempo do trabalho é fundamental para a compreensão dos termos do debate que se trava na França com respeito à lei, recentemente aprovada, das «35 horas» semanais de trabalho.

5. EXPERIÊNCIA FRANCESA DA REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

No relato histórico dos episódios mais significativos no processo de redução do tempo de trabalho na França, adotaremos como pontos de referência as principais datas da legislação francesa sobre a duração do tempo de trabalho, desde meados do século XIX até os nossos dias. Ao final deste capítulo, no anexo 1, pode ser encontrado um quadro sinótico com as principais datas da legislação francesa sobre a duração do tempo de trabalho, de 1814 a 1983.

Como vimos anteriormente, quando se reúnem as estatísticas disponíveis sobre a duração anual do trabalho na França, constata-se que, para um longo período de análise, houve uma importante redução do tempo de trabalho.

A tabela abaixo, reproduzida em inúmeros textos que tratam da questão da redução do tempo de trabalho, apresenta a evolução da duração anual efetiva do trabalho na França desde 1851 até 1991.

TABELA 1

**EVOLUÇÃO DA DURAÇÃO ANUAL EFETIVA DO TRABALHO
NA FRANÇA DESDE 1851**

ANO	DURAÇÃO ANUAL EFETIVA	EVOLUÇÃO SOBRE O PERÍODO PRECEDENTE
1851	3021	-
1881	3006	-1%
1913	2676	-11%
1938	2022	-25%
1963	2035	+1%
1991	1642	-19%

Fonte: O. MARCHAND et C. THELOT. In: "Deux siècles de travail en France", INSEE, collection Etudes, janvier, 1991. Apud RIGAUDIAT, J. 1993. *Réduire le temps de travail*. Paris: Syros, p. 62.

Os intervalos de tempo que comparecem na tabela 1 representam, grosso modo, o espaço intergeracional. Dessa forma, pode-se verificar que ao longo de seis gerações, de 1851 a 1991, a duração do tempo de trabalho na França sofreu uma diminuição de quase 50%.

A redução do tempo de trabalho, contudo, não seguiu uma trajetória regular. Como é possível verificar na tabela acima, períodos de intensa redução da duração do tempo de trabalho se alternaram com períodos onde esta duração permaneceu estagnada ou mesmo se ampliou em pequena medida.

É essa história que procuramos recontar no relato que se segue. Para tanto, buscamos apoio, sobretudo, nas mudanças trazidas pelas leis francesas sobre a duração do tempo de trabalho que através de variados expedientes impulsionaram ou, por vezes, refrearam o processo de redução do tempo de trabalho.

A cronologia e as disposições das leis francesas sobre a duração do tempo de trabalho formam um quadro essencial para a interpretação da evolução do tempo de trabalho na França. Dentro do período que passaremos a analisar, entre 1851 e 1936, o Código do Trabalho se constituía no único anteparo para a proteção dos trabalhadores contra os abusos de jornadas de trabalho intoleráveis.⁴³

⁴³ Depois desta data, foi facultada às empresas a possibilidade, através de um acordo setorial, de conceder aos seus trabalhadores benefícios maiores do que aqueles que as leis dispunham. Em alguns casos isto realmente chegou a suceder, a exemplo da concessão da quarta e quinta semanas de férias em alguns setores industriais, antes que a lei estendesse esta garantia a todos os trabalhadores.

Todavia, não se pode confundir a edição de uma lei com sua efetiva observância. Como veremos posteriormente, as primeiras leis que disciplinavam a duração da jornada de trabalho foram letra morta em virtude da ausência de recursos e de efetivos que zelassem por sua aplicação. Somente a partir de 1874 começam a se constituir os meios para a fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas, se bem que passados mais de 30 anos, um alto funcionário do Ministério do Trabalho se queixasse da impossibilidade de se fazer respeitar a legislação do trabalho.⁴⁴

Em cada momento da história que narraremos, é importante considerar quais trabalhadores se encontravam amparados pelas leis que regulavam a duração do tempo de trabalho. Sim, porque as primeiras leis que disciplinavam a duração do tempo de trabalho destinavam-se à proteção das crianças trabalhadoras e, ademais, se aplicavam apenas aos setores industriais que contavam com mais de 20 trabalhadores.

Contudo, naquele tempo a maior parte da população ainda se encontrava no campo, sendo que a maior parte dos trabalhadores urbanos era empregada em estabelecimentos de pequeno porte.⁴⁵

Por estas razões, já em princípios do século XX, quando os trabalhadores amparados pela lei conheciam uma jornada de trabalho de dez horas diárias, nas pequenas empresas e sobretudo nos trabalhos a domicílio - em cujas ocupações se encontravam grande parte dos trabalhadores franceses - a jornada de trabalho ultrapassava largamente as doze horas.

Pouco a pouco, as leis sobre a duração do tempo de trabalho foram ampliando a extensão de sua cobertura, passando a proteger também as mulheres trabalhadoras e, finalmente, todos os trabalhadores. Paralelamente, a legislação trabalhista ampliou seu campo de aplicação, estendendo sua influência a todos os ramos de atividade econômica.

É importante considerar que a tabela acima, que apresenta a medida da duração anual efetiva do trabalho na França de 1851 a 1991, deve ser apreciada com cautela. Quando lemos seus números talvez sejamos compelidos a compará-los como se estes tratassem de grandezas

⁴⁴ Arthur Fontaine, diretor do trabalho no Ministério do Trabalho, em 1907, apud in Guedj e Vindt (1997, p. 34).

⁴⁵ Sobre a extensão do assalariamento na França e o declínio do campesinato - fenômenos correlatos - ver Guedj e Vindt (1997) e Hobsbawm (1996, capítulo 10).

equivalentes. Ocorre, porém, que uma hora de trabalho em meados do século XIX era algo qualitativamente bastante diverso de uma hora de trabalho em meados do século XX.⁴⁶

Assim passemos a narrar de que forma evoluiu a duração do tempo de trabalho na França. Antes, porém de estudarmos os anos que se estendem de 1851 a 1881, talvez devamos recuar um pouco mais no tempo para justificar porque afinal a duração do tempo de trabalho havia alcançado a cifra extraordinária de mais de 3.000 horas de trabalho anual na França.

No século XVII, sob o Antigo Regime, os trabalhadores franceses contavam com 164 dias de feriados, em virtude do calendário das festas religiosas e profanas. É justo dizer que a maior parte destas festas coincidiam com os meses frios do ano, quando as atividades agrícolas eram parcial ou totalmente suspensas.⁴⁷

Porém, em princípios do século XVIII este quadro começou a se alterar pela pressão dos capitalistas, mormente dos setores industriais nascentes, que desejavam ver ampliada a duração do trabalho de seus empregados e reduzidos os dias de feriados, para que seus custos de produção fossem diminuídos.

Estes desejos se veriam contemplados em 1791, durante a Revolução Francesa. Com a lei *Le Chapelier*, datada deste ano, os empregadores ganharam plenos poderes para determinar a duração do tempo de trabalho de seus empregados.

A mobilização que se seguiu a esta conquista objetivava, sobretudo, disciplinar a classe trabalhadora para atender aos apelos do capital, erradicando os “maus” costumes dos trabalhadores que tornavam muito elásticos os limites da semana de trabalho. Entre estes maus costumes, havia a prática do absenteísmo na *santa segunda-feira*, quando esta sucedia a um sábado de pagamento.

⁴⁶ No período que sucedeu a Segunda Guerra Mundial até o início dos anos setenta, um novo padrão de emprego foi construído. O emprego como o conhecemos hoje - ou talvez fosse mais apropriado dizer, como imaginamos que ele deva ser - associado às noções de “pleno emprego”, “estabilidade”, “remunerações compatíveis” e “boas condições de trabalho” é um conceito que herdamos dos Trinta Anos Gloriosos. Assim, quando tratamos da última metade do século XIX e da primeira metade do século XX, não se deve esquecer que o emprego daqueles tempos era muito mais instável, mal remunerado e penoso do que aquele que se desenhou no pós-guerra. A esse respeito ver especialmente a introdução e as conclusões do trabalho de Guedj e Vindt (1997).

⁴⁷ Nos meses da plena estação, em contrapartida, os dias de trabalho, bem como as semanas de trabalho, eram mais longos. Isto tinha sua razão de ser. As atividades laborais eram ainda marcadas pelos eventos naturais, particularmente pela alternância e duração dos dias e das noites e pela sucessão das estações do ano.

A luta incansável dos capitalistas pela extensão da duração do trabalho avança pelo século XIX e, em virtude das muitas conquistas, a duração anual do trabalho, já em 1840, alcançou a marca de mais de 3.000 horas de trabalho.

5.1. FRANÇA: DE MEADOS DO SÉCULO XIX ATÉ A SEGUNDA GUERRA MUNDIAL

No primeiro período constante da tabela 1 anterior, que compreende os anos de 1851 a 1881, observa-se que a duração anual efetiva do trabalho pouco se modificou.

Deste período, como veremos a seguir, datam algumas leis que objetivavam limitar a extensão da jornada diária de trabalho, especialmente para as crianças trabalhadoras. Como explicar, então, que a duração anual do trabalho não tenha se reduzido de forma mais significativa?

Ocorre que neste momento a difundida prática da "segunda-feira santa" começa pouco a pouco a retroceder. Depois do domingo passado com a família e amigos, muitos trabalhadores não retornavam ao trabalho na segunda-feira, comportamento, diga-se de passagem, duramente combatido pelos industriais.

Portanto, se a duração diária do trabalho diminuía por força da diminuição da duração semanal do trabalho dado o abandono da prática da "segunda-feira santa", o cômputo da duração anual do trabalho permaneceu praticamente inalterado.

Vejamos as principais leis que foram promulgadas neste período. Data de março de 1841, o primeiro texto legal de real importância na França sobre a duração do tempo de trabalho. A Lei de 1841 tinha como objetivo regulamentar o trabalho das crianças nas manufaturas, fábricas e oficinas com mais de 20 empregados. Entre suas principais disposições encontrava-se a interdição do trabalho infantil antes dos oito anos de idade e a fixação da duração máxima do trabalho em oito horas diárias para as crianças de 8 a 12 anos e em 12 horas diárias para aquelas entre 12 e 16 anos. Além do mais, essa lei reafirmava a obrigação do repouso dominical para as crianças e aprendizes.⁴⁸

⁴⁸ O impulso para a edição desta lei foi de natureza menos nobre do que a princípio se suporia. Seu objetivo foi reduzir a concorrência ruínosa entre as empresas têxteis pela uniformização da duração do trabalho dos jovens. A este respeito ver Fridenson (1992, p.21).

Se o conteúdo da Lei de 1841 foi considerado altamente simbólico - esta foi a primeira regulamentação do trabalho infantil na França - na prática suas orientações foram ignoradas, pois não se previram de forma conseqüente os recursos e os efetivos que teriam de ser mobilizados para seu controle.

Na esteira das jornadas insurrecionais de fevereiro de 1848 que puseram fim ao reinado de Louis-Philippe, um decreto dos revolucionários de março deste ano instituiu a jornada de trabalho diária de 10 horas em Paris e de 11 horas nas demais cidades francesas.

Este decreto, contudo, teve vida breve. A repressão brutal aos revolucionários de 1848, em junho do mesmo ano de 1848, pôs fim ao sonho da classe trabalhadora da jornada de 10 horas de trabalho - conquista que apenas seria alcançada em princípios do século XX. Em setembro de 1848, um novo decreto anulou aquele de março e instituiu a jornada de 12 horas de trabalho em toda a França.⁴⁹

Como já dissemos a propósito deste decreto, na França, diferentemente da Inglaterra, não havia qualquer menção aos horários de início e término do trabalho para os trabalhadores adultos. Portanto, em muitos ramos industriais os trabalhadores adultos, homens e mulheres, se alternavam em equipes a operar as máquinas ininterruptamente.⁵⁰

Em 1874, uma nova legislação substituiu o texto da Lei de 1841 na regulamentação do trabalho infantil. Digno de nota, sua aplicação foi estendida para todos os ramos de atividade econômica, não mais se circunscrevendo aos ramos da indústria.

De acordo com o novo texto legal a idade mínima para o trabalho foi ampliada de 8 a 12 anos. Em alguns casos excepcionais previstos em lei, a idade mínima para o trabalho foi fixada em 10 anos, sendo que a jornada de trabalho para essas crianças entre 10 e 12 anos de idade era limitada a seis horas diárias.

Além do mais, a Lei de 1874 interditou o trabalho noturno para as crianças e reafirmou a obrigação do repouso nos domingos e dias de festas para os meninos até os 16 anos e para as meninas até os 20 anos.

⁴⁹ Um decreto datado de maio de 1851 autorizava, para alguns ramos da indústria, que a jornada de 12 horas de trabalho fosse ultrapassada.

⁵⁰ Para a compreensão dos inconvenientes do trabalho noturno segundo a percepção dos intelectuais daquele tempo ver Marx (1985, Vol. I, capítulo VIII, especialmente item 4).

A obrigação do repouso nos domingos e dias de festa constitui um capítulo à parte na história da legislação francesa sobre a duração do tempo de trabalho.

Com efeito, uma lei promulgada em 1814 assegurava a obrigação do repouso nos domingos e dias de festa católicos, uma tradição do Antigo Regime que fora várias vezes questionada nos períodos revolucionário e imperial. Em 1880, quase 70 anos mais tarde, a lei de 1814, com frequência desrespeitada, foi anulada por uma nova disposição que estabelecia que o descanso semanal dos trabalhadores adultos devia seguir as convenções e usos locais o que, afinal, já era o caso há muito tempo. Apenas em 1906, foi restabelecido o repouso dominical obrigatório para todos os trabalhadores e não mais apenas para as mulheres e crianças.

No último quartel do século XIX e no princípio do século XX até as vésperas da Primeira Guerra Mundial, houve um movimento de sensível redução da duração anual do trabalho impulsionado pela radicalização dos movimentos operários e por uma aplicação e controle mais rigorosos das leis que disciplinavam a duração do trabalho. Na tabela 1, observa-se que a duração anual efetiva do trabalho que passava das 3.000 horas em 1881 será reduzida em 11%, atingindo, em 1913, o patamar das 2.676 horas de trabalho anuais.

De 1892 data a primeira legislação que regulamenta o trabalho das mulheres francesas, legislação que também introduziu algumas novas disposições com relação ao trabalho infantil. O descanso semanal tornou-se obrigatório para as mulheres, como já o era para as crianças, embora já não existisse a obrigatoriedade do descanso se dar no domingo. A duração do trabalho feminino foi fixada em 11 horas diárias.⁵¹ Além do mais, a interdição do trabalho noturno, no texto da lei de 1892, foi estendida para os meninos até os 18 anos idade e para todas as mulheres.

Para as crianças a idade mínima para o trabalho passou de 12 a 13 anos. A duração máxima do trabalho para as crianças foi fixada em 10 horas por dia para as crianças de 13 a 16 anos e 11 horas por dia para aquelas de 16 a 18 anos de idade.

Finalmente, esta Lei reforçou, após a Lei de 1874, a idéia e os meios de uma organização séria de Inspeção do Trabalho.

Em março de 1900, uma nova lei autorizou a passagem, em seis anos, para uma jornada de 10 horas de trabalho diárias. Para os estabelecimentos onde trabalhavam mulheres e crianças a

duração da jornada para todos os trabalhadores foi fixada em 11 horas em 1900, em dez horas e meia em 1902 e em 10 horas em 1904.

A Lei de abril de 1910 instituiu o mecanismo de aposentadorias obrigatórias, por regime de capitalização. A idade de aposentadoria foi inicialmente fixada em 65 anos sendo que as contribuições seriam recolhidas de forma tripartite pelo Estado, trabalhadores e empresários.

O próximo período que passaremos a analisar se estende pelos anos da Primeira Guerra Mundial e pelo período do entreguerras. Como é possível verificar na tabela 1, a redução do tempo de trabalho será ainda mais pronunciada do que a verificada no período anterior. Se no ano de 1913 a duração anual efetiva do trabalho atingia 2.676 horas de trabalho, vinte e cinco anos mais tarde, em 1938 ela havia se reduzido ao patamar de 2.022 horas de trabalho anuais, o que significou uma redução de 25% da duração anual efetiva do trabalho.

Em 1919, fixou-se a duração máxima da jornada de trabalho em oito horas diárias. A duração semanal máxima foi regulamentada em 48 horas de trabalho com o que a semana normal de trabalho estendia-se por seis dias de trabalho.

Finalmente, em 1936, o governo do *Front Populaire*, formado por uma coalizão de partidos de esquerda sob a presidência de Léon Blum, impôs um conjunto de medidas de reforma social. Entre estas medidas nos interessam particularmente, a determinação de duas semanas de férias anuais pagas e a lei que instituiu a semana de 40 horas.

Em princípio a semana de 40 horas, que tinha entre outros objetivos a criação de empregos, teve por resultado a diminuição da duração semanal efetiva do trabalho. Era a primeira vez, em verdade, que se garantia aos trabalhadores o direito ao lazer, não apenas pela redução do tempo de trabalho mas também pela garantia das férias remuneradas.

Entretanto, a mobilização crescente dos esforços nacionais para a indústria armamentista e os temores de que a redução do tempo de trabalho provocasse uma diminuição do ritmo da atividade econômica, conduziram o governo a diminuir progressivamente, desde 1938, as restrições que limitavam o recurso às horas extras. Como consequência deste processo, a duração efetiva semanal do trabalho aumentou significativamente ultrapassando largamente as quarenta horas previstas na legislação.

⁵¹ Na prática, o resultado desta lei foi a segmentação dos mercados de trabalho masculino e feminino. Em

5.2. DURAÇÃO DO TRABALHO NA FRANÇA NO PÓS-GUERRA

Como é possível verificar no tabela 1 anterior, no período que se estende do fim da Segunda Guerra Mundial até meados dos anos 60, a duração anual efetiva do trabalho na França permaneceu praticamente inalterada.

Contudo, a duração semanal efetiva do trabalho, que começara a aumentar em 1938, continuou a crescer ligeiramente. Este aparente descolamento entre as duas medidas da duração do trabalho deveu-se ao fato de que nesse período a extensão das férias anuais pagas foi sendo progressivamente ampliada.

A prática da concessão da terceira semana de férias anuais pagas já era praticada pelas empresas antes mesmo que se inscrevesse no corpo da lei em 1956. Deste momento em diante, e da mesma forma que antes, muitas empresas, antecipando-se à lei, passaram a conceder a seus trabalhadores o benefício da quarta semana de férias anuais pagas.

Uma das interpretações que pretende explicar o aumento constatado da duração semanal efetiva do trabalho no pós-guerra, sugere a existência de uma preferência majoritária dos franceses nesse período em favor de um aumento dos rendimentos do trabalho mais do que de uma diminuição do tempo de trabalho. Essa maior valorização do poder de compra encontraria justificativa nos difíceis anos de privação suportados durante a guerra e a reconstrução.⁵²

No sentido inverso ao do movimento do pós-guerra, de meados dos anos 60 ao início dos anos 80, ocorreu uma sensível redução da duração anual do trabalho. Em grande parte, este movimento se explica pela progressiva extensão das férias anuais pagas.⁵³

Com efeito, em maio de 1969, reconheceu-se legalmente o direito de todos os trabalhadores à quarta semana de férias anuais pagas enquanto que, paralelamente, continuava a se difundir a prática, que anteciparia o texto legal de 1982, da concessão da quinta semana de férias anuais pagas.

consequência, as mulheres viram-se confinadas nos setores de mais baixos salários.

⁵² Os franceses utilizam o substantivo *rattrapage* - equivalente em português a "reajustamento" ou "compensação" - para definir este fenômeno. A esse respeito ver Cette e Taddéi (1997, p. 32).

⁵³ Além do mais, neste período, é possível constatar, sobretudo para os setores capitalistas mais dinâmicos, que os incrementos de produtividade do trabalho repartiram-se de forma mais equilibrada entre aumentos de salário e

* * *

No período do pós-guerra, a história da legislação trabalhista francesa pode ser lida como um processo de aprimoramento das instituições e instrumentos de inspeção e controle da duração do trabalho. Isto permitiu um movimento no sentido de uma diminuição da heterogeneidade das situações profissionais no que respeita à duração do trabalho.

Com efeito, nesses anos, a França presenciou um movimento de homogeneização da duração do trabalho ofertada pela empresas. Essa uniformização pode ser constatada não apenas entre os diferentes setores produtivos como também entre as diferentes categorias profissionais.

Na realidade, este movimento de homogeneização da duração do trabalho foi consequência da manifestação de um fenômeno mais amplo, o da constituição de uma particular relação salarial que se cristalizou no pós-guerra.

Assim, é fundamental recordar algumas das características dessa relação salarial.⁵⁴ E isto é tanto mais importante, quando se tem em mente que os últimos vinte anos descortinaram um processo de lenta erosão do modelo de Estado que se construiu e desenvolveu neste período.

Sem perdermos de vista nosso tema da redução do tempo de trabalho teremos a oportunidade de acompanhar esse processo de desmonte do Estado de duas perspectivas distintas. Em primeiro lugar, *no plano das representações da teoria econômica para o papel do Estado*, com o declínio do «consenso keynesiano» e o ressurgimento das implicações normativas da tradição liberal, como veremos nos próximos dois capítulos. Em segundo lugar, *no plano das normas jurídicas*, com os processos em curso de desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho, como estudaremos no quarto capítulo.

* * *

redução das jornadas de trabalho o que contribuiu para a diminuição da duração semanal efetiva do trabalho. Cette e Taddéi (1997, p. 34).

⁵⁴ Não temos a pretensão de nos aprofundarmos no estudo da sociedade salarial, mas apenas recordar algumas de suas características que julgamos necessárias para a interpretação que pretendemos desenvolver. Para uma descrição pormenorizada dos fundamentos, da evolução e da crise da sociedade salarial uma boa referência é o livro de Castel (1997).

A sociedade salarial acalentava o sonho da ascensão social. Havia exemplos, tornados míticos, da possibilidade de enriquecimento e progresso individual e todos criam que em suas vidas alcançariam uma posição de maior conforto do que seus pais gozaram.

É importante dizer que esta melhoria das condições de vida não era apenas ilusória. Com efeito, de maneira geral, no período que se seguiu a Segunda Guerra Mundial, os salários aumentaram acompanhando a evolução da produtividade do trabalho que nunca crescera tão rapidamente. Embora a dispersão dos salários não tenha sido reduzida, todas as categorias de trabalhadores se beneficiaram dos aumentos salariais e das novas possibilidades de consumo franqueadas pela produção em massa.

O crescimento da produtividade foi de tal magnitude que permitiu que parcela do excedente econômico ampliado fosse direcionado à redução do tempo de trabalho, sobretudo na forma de uma extensão das férias legais pagas.

A sociedade salarial, nas palavras de Castel foi "também uma sociedade no coração da qual o Estado se instalou". E esta foi definitivamente sua marca distintiva. Para efeitos de análise, podemos dizer que o Estado atuava em três campos distintos sendo que suas ações planejadas se complementavam e se reforçavam.

Em primeiro lugar, o Estado presidia, soberano, a regulação da atividade econômica. Para este papel o roteiro fora escrito por um conjunto de economistas que seguiam a tradição keynesiana, ao menos na opinião de seus membros, embora seus desafetos houvessem lhes atribuído o epíteto nada lisonjeiro de "keynesianos bastardos".

Seja como for, no comando das políticas fiscal e monetária os Estados buscavam manter a economia em equilíbrio de pleno emprego que se constituía afinal na meta síntese de toda a atividade de política econômica. A crise e o desemprego nos anos do entreguerras e suas seqüelas trágicas haviam deixado feridas abertas que demoravam a cicatrizar. Naqueles tempos nenhum governante pensaria seriamente em perseguir qualquer objetivo que fosse às custas de mais desemprego.

Também este era o momento de um regime de câmbio virtualmente fixo, ancorado no dólar americano que até 1971 era livremente conversível em ouro. Isto facultava a política, utilizada por anos pela França, de recorrer a pequenas desvalorizações do franco frente ao dólar como artifício para estimular o crescimento das exportações.

Neste regime de taxas de câmbio, em um momento ademais onde ainda não havia a livre movimentação financeira entre os países, o governo podia administrar as taxas de juros, mantidas em baixos patamares como forma de financiar os investimentos produtivos. Em outro registro, o Estado centralizava o controle do crédito através de seus bancos e instituições de financiamento que podiam oferecer prazos e condições vantajosas para projetos e atividades considerados estratégicos.

Em segundo lugar, o Estado exercia o papel de produtor direto de bens, insumos e serviços. Em todos os países capitalistas, desenvolvidos e em desenvolvimento, o Estado no pós-guerra passou a investir ou aumentou sua participação em uma série de setores da indústria: naqueles setores considerados estratégicos, onde havia um monopólio natural ou nos setores considerados pouco atrativos para o capital nacional. Mas não foram apenas nestes setores industriais que o Estado investiu. Em muitos outros setores considerados como competitivos as empresas estatais se encontravam presentes e competindo por uma fatia maior dos mercados.

Ainda em outro campo o Estado ampliou consideravelmente sua participação: na oferta de serviços públicos, particularmente nas áreas da educação e saúde. Estes serviços e a extensão dos direitos e benefícios da previdência social se constituíram numa fonte de renda extraordinária, uma forma de salário indireto. Ao contar com os serviços públicos de educação e saúde e com as modalidades de proteção contra os infortúnios da velhice, da invalidez e da morte - direitos que progressivamente foram reconhecidos a todos os cidadãos - uma parcela cada vez maior dos salários recebidos podia ser, e efetivamente era, destinada a outras modalidades de consumo.

Além disso, quando dizemos que o Estado se dedicava à tarefa de produzir bens e serviços devemos ter claro que o Estado também era responsável por grande parte dos empregos disponíveis, ainda mais quando se tem em conta que a prestação dos serviços de educação e saúde, para ficar apenas nesses exemplos, é bastante intensiva em trabalho.

Neste papel de empregador a atuação do Estado é tanto mais importante quando se compreende que os objetivos dos órgãos e instituições estatais e mesmo das empresas estatais não são coincidentes, por sua natureza, com os das empresas privadas. O Estado pode contratar trabalhadores - e inúmeras vezes se utilizou deste recurso - com o objetivo de conter o avanço do desemprego. Por outro lado, o Estado não pode com a mesma facilidade das empresas privadas demitir seus funcionários. Além da estabilidade que muitos funcionários alcançaram nas

administrações públicas e empresas estatais, a demissão de funcionários, se não por outros motivos, esbarra em elevados custos políticos.

A atuação do Estado no controle do volume de emprego em sua forma mais direta, a contratação de trabalhadores, foi uma das lições legadas por Keynes. Ele afirmava que não há nenhum motivo pelo qual o nível de emprego efetivo em uma economia deva coincidir com o equilíbrio de pleno emprego. Para que fosse logrado este objetivo – o mais relevante em seu entender – o Estado deveria lançar mão de todos os instrumentos ao seu alcance e intervir na economia, sobretudo através dos instrumentos fiscais. Essa lição podia e foi lida como uma exortação à ampliação do espaço ocupado pelo governo na economia.

Finalmente, e em terceiro lugar, o Estado consolidou sua posição de árbitro e mediador das relações conflituosas entre trabalhadores e empresários. Na França, em particular, este papel foi bastante destacado. O Estado conclamava empresários e trabalhadores a negociarem sobre temas específicos e os consensos surgidos nestas rodadas de negociação eram inscritos em lei. Ademais, os trabalhadores e empresários de determinados setores industriais sempre podiam, se assim o desejassem, acordar novas disposições, desde que estas implicassem maiores vantagens do que estabeleciam os textos legais.

* * *

A análise do período subsequente, que se inicia em 1982 e se estende até nossos dias, será reservada para o último capítulo quando procuraremos evidenciar o movimento de progressiva flexibilização da legislação trabalhista francesa, movimento este interrompido, em certa medida, pela atual lei das «35 horas».

No item a seguir, veremos que a redução do tempo de trabalho pode ser alcançada de diversas maneiras. Neste sentido, os estudos comparativos internacionais permitem constatar que em cada país a redução do tempo de trabalho se processou segundo modalidades e ritmos distintos, em função da presença mais ou menos marcante duma série de fatores.

Com efeito, pode-se conjecturar que a redução do tempo de trabalho será tanto mais intensa num dado país, quanto maior a densidade de sua classe trabalhadora, o poder político de

suas instâncias de representação e o peso acordado à redução do tempo de trabalho pelos movimentos operários, quanto maior o desenvolvimento de suas forças produtivas, quanto mais profícuas tenham sido as experiências anteriores de redução do tempo de trabalho, quanto maiores houverem sido as conquistas alcançadas pela classe trabalhadora em outros países e, *last but not least*, quanto maior o poder de intervenção do Estado na regulação dos conflitos e da atividade econômica.

6. MODALIDADES DE REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Quando pensamos em redução do tempo de trabalho a primeira idéia que nos vem à mente é a de uma diminuição do número de horas trabalhadas na semana. Porém, essa é apenas uma das possibilidades que podem ser mobilizadas para diminuir o tempo de trabalho.

Há, com efeito, diversas formas de conceber a redução do tempo de trabalho e a história da redução do tempo de trabalho na França é rica nesses ensinamentos. Veremos a seguir que a redução do tempo de trabalho pode ser pensada em diversos horizontes de tempo sobrepostos: em uma semana de trabalho, em um ano de trabalho, segundo os diferentes ciclos de vida do trabalhador e ao longo de sua vida ativa.

Concentremo-nos, em primeiro lugar, nas modalidades de redução do tempo de trabalho no quadro de uma semana de referência. Nesse caso, podemos imaginar, especialmente, a adoção de um limite legal, estipulado em um certo número de horas, para a duração da semana de trabalho. Tal foi o caso, por exemplo, em 1936 quando o governo do *Front Populaire* promulgou a lei das 40 horas semanais de trabalho e também este é o caso da atual lei francesa que estabeleceu a duração semanal legal do trabalho em 35 horas.

Antes, porém, em meados do século XIX, o período de referência não era a semana e sim o dia de trabalho. Assim, as primeiras leis sancionadas na França que regulavam a duração do trabalho objetivavam impor limites à duração *diária* do trabalho. Foi apenas no princípio deste século, depois de uma tumultuada história, que uma lei consagrou o direito ao descanso

dominical para todos os trabalhadores, com o que começaram a se definir os contornos de uma semana normal de trabalho.⁵⁵

Contudo, mesmo no quadro de referência da semana de trabalho não existe apenas o expediente de limitar o número de horas semanais de trabalho.

A rigor, quando o governo estabelece um limite legal para a duração do trabalho, tal como o prevê a lei das «35 horas» na França, não se está a impor que todos os trabalhadores deverão trabalhar 35 horas, ou menos, em cada semana. As 35 horas assinalam tão somente a duração semanal *legal* do trabalho. Dessa forma, com esse novo enquadramento jurídico, cada hora trabalhada para além do limite das 35 horas é contabilizada como uma hora extra, sendo que as horas extras abrem direito a um pagamento superior ao das horas normais de trabalho.

Em princípio, cabe apenas à empresa a decisão de recorrer ao pagamento de horas extras aos seus funcionários ou de contratar novos trabalhadores para enfrentar os constrangimentos impostos pela lei.

De sua parte, o que o governo pode fazer, se deseja estimular a redução *efetiva* dos horários de trabalho, é estabelecer um teto máximo para o número de horas extras que podem ser realizadas na semana ou, alternativamente, aumentar a taxa que majora as horas extras. Esses expedientes e a redução dos horários legais de trabalho inscrevem-se todos no quadro de referência da semana de trabalho.

Diferentemente, é possível agir sobre a duração anual do trabalho. Tal foi a experiência de numerosos países europeus no entreguerras, os quais sancionaram leis que instituíram as férias anuais remuneradas.

A França editou sucessivas leis que foram progressivamente ampliando a extensão das férias anuais. A última medida neste sentido foi o decreto-lei de 1982 que reconheceu o direito para todos os trabalhadores franceses a cinco semanas de férias anuais remuneradas.

⁵⁵ Seguindo os passos da Inglaterra, na França, em 1906, foi restabelecido o repouso semanal obrigatório para todos os trabalhadores e não mais apenas para as mulheres e crianças. Não por acaso, o repouso a partir do meio-dia de sábado ficou conhecido como semana inglesa (*semaine anglaise*) e a extensão do repouso a dois dias da semana (sábado e domingo) passou a se denominar *week-end*.

Além das medidas que afetam diretamente a duração anual do trabalho, há todo um conjunto de possibilidades, exploradas em certos países, de modular o tempo de trabalho segundo as diferentes etapas do ciclo de vida do trabalhador.

Na Suécia, país onde estas medidas tiveram grande desenvolvimento, existem as licenças parentais para os pais de recém-nascidos, as licenças de formação e os anos sabáticos, com seus dispositivos específicos de *modulação* da atividade dentro de um amplo período e suas formas particulares de remuneração.

Finalmente, é também possível abordar o tema da redução da duração do trabalho sobre o conjunto da vida ativa de uma pessoa. A vida ativa de um trabalhador se inicia quando este ingressa no mercado de trabalho e se encerra quando este se ausenta deste mercado.

Portanto, há duas formas diversas de restringir a duração da vida ativa de uma pessoa: é possível, por um lado, retardar sua entrada no mercado de trabalho e, por outro lado, pode-se antecipar sua saída.

Dessa maneira, embora não tenha sido esse seu propósito, o alongamento da escolaridade obrigatória contribuiu para retardar a entrada dos jovens no mercado de trabalho.

Ademais, nos dias de hoje na França, verifica-se o fenômeno, cada vez mais difundido, de alongamento da escolaridade entre os jovens para além dos níveis obrigatórios, movimento que representa uma resposta em alguns casos mais, em outros menos voluntária dos jovens e de suas famílias frente às incertezas do mercado de trabalho.

Entre as medidas que permitem antecipar a saída de um trabalhador do mercado do trabalho contam-se as alterações da idade mínima para a aposentadoria ou os dispositivos que permitem a antecipação da aposentadoria após um certo número de anos de contribuição tendo como contrapartida uma indenização compensatória.

Na realidade vivida por cada país essas diferentes modalidades de redução do tempo de trabalho se confundem. No caso que nos interessa particularmente - da lei das «35 horas» - o governo francês se serviu do instrumento de reduzir a duração semanal legal do trabalho com o objetivo de reduzir o tempo de trabalho e ampliar o volume de emprego.

A teoria econômica, como veremos mais à frente, não incorpora a questão da motivação dos agentes no estudo das implicações de uma política de redução do tempo de trabalho. Nos

modelos microeconômicos, quando ocorre uma alteração das normas legais, os agentes simplesmente *reagem*, reorientando o rumo de suas ações em função das determinações específicas de seus programas de maximização.

7. REAÇÕES DOS AGENTES

Contudo, a eficácia de uma política de redução do tempo de trabalho depende, em extensa medida, dos resultados concretos das negociações entre trabalhadores e empresários. Estas negociações dependem, por sua vez, da percepção (e motivação) dos agentes quanto à conveniência ou não de tal política, em função de uma escala variada de valores, aonde figura não apenas o cálculo econômico. Ademais, é importante dizer que as controvérsias em torno do acerto ou desacerto de uma política de redução do tempo de trabalho contribuem para a dispersão destas percepções.

7.1. O QUE PENSAM OS TRABALHADORES DA REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO?

Para respondermos a esta pergunta recorreremos a pesquisas de opinião pública sobre a redução do tempo de trabalho realizadas junto aos trabalhadores franceses. Três destas pesquisas, particularmente, trazem interessantes resultados para nossa reflexão.

Uma primeira pesquisa, realizada em 1996 entre os operários das indústrias metalúrgica e química francesas, procurava diagnosticar se estes trabalhadores se encontravam satisfeitos com o tempo que lhes sobrava para as atividades de lazer. Os resultados desta pesquisa encontram-se reproduzidos na tabela 2, logo abaixo.

Como se pode observar nesta tabela a grande maior parte dos entrevistados considera que o tempo dedicado ao trabalho lhes deixa pouco tempo livre após o trabalho, para as outras ocupações (incluindo o lazer). É interessante notar que não houve quem tenha respondido que desfruta de *muito tempo livre*.

TABELA 2

HOJE, O TEMPO QUE VOCÊ DEDICA A SEU TRABALHO LHE DEIXA...

INDÚSTRIAS RESPOSTAS	METALURGIA PARISIENSE	QUÍMICA
POUCO TEMPO LIVRE	72 %	69 %
SUFICIENTE TEMPO LIVRE	27 %	30 %
MUITO TEMPO LIVRE	0 %	0 %
NÃO RESPONDERAM	1 %	1 %

Fonte: CFDT-USPM. 7.000 salariés s'expriment sur la réduction du temps de travail. Document de présentation détaillée des résultats de l'enquête réalisée dans la Métallurgie Parisienne. Mimeo, 1994. CFDT- FUC. 11.000 salariés de la Chimie s'expriment sur la réduction du temps de travail. Document de présentation détaillée des résultats de l'enquête réalisée dans la Chimie. Mimeo, 1996. Apud CETTE, G., TADDEI, D. *Réduire le temps de travail: de la théorie à la pratique*. Paris: Le Livre de Poche, 1997, p. 172.

Quando se introduz a variável *renda* nos questionários a situação ganha novos contornos. Pesquisa realizada pela Comunidade Econômica Européia em 1989 e 1994 evidencia que colocados frente à necessidade de escolha entre um aumento do tempo livre e um aumento do poder de compra, a maior parte dos entrevistados declarou preferir aumentos de seus salários. Os resultados desta pesquisa encontram-se reproduzidos na tabela 3 a seguir.

TABELA 3

QUAL É SUA PREFERÊNCIA ENTRE:

ANOS	1989	1994
RESPOSTAS		
AUMENTO DO PODER DE COMPRA	56 %	56 %
AUMENTO DO TEMPO LIVRE	34 %	36 %
NÃO RESPONDERAM / NÃO SABEM	10 %	8 %

Fonte: Commissariat Général du Plan. *Le travail dans vingt ans*. Paris: Odile Jacob, 1995. Apud CETTE, G., TADDEI, D. *Réduire le temps de travail: de la théorie à la pratique*. Paris: Le Livre de Poche, 1997, p. 174.

Como se pode verificar, entre a escolha de mais tempo livre ou de um aumento dos salários pouco mais da metade dos entrevistados optou por um incremento da renda. Entretanto, e

este fato é digno de nota, pouco mais de um terço dos entrevistados declarou preferir um aumento do tempo livre.

Finalmente, uma última pesquisa realizada em 1995 pelo INSEE (*Institut national de la statistique et des études économiques*) mostra os efeitos da introdução de uma outra variável: a solidariedade que une trabalhadores de uma mesma firma ou a solidariedade para com aqueles trabalhadores que se encontram desempregados.

A primeira pergunta indagava se o trabalhador aceitaria uma redução dos horários de trabalho em sua empresa com uma redução proporcional de seu salário anual. As respostas podiam ser *sim* ou *não*. No caso do trabalhador responder *não* à primeira questão, era-lhe perguntado se ele reveria sua posição se aquela medida permitisse manter ou aumentar o número de trabalhadores em sua empresa.

As respostas a este questionário encontram-se reproduzidas na tabela 4 abaixo.

TABELA 4

**AS OPINIÕES DOS TRABALHADORES SOBRE A REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO
COM DIMINUIÇÃO DOS SALÁRIOS**

Q1 : Você aceitaria uma redução dos horários de trabalho que atingisse o conjunto do pessoal de sua empresa com uma redução correspondente de seu salário anual?

() SIM () NÃO

Q2 : Se você respondeu NÃO à Q1, se esta medida permitisse manter ou aumentar o número de trabalhadores em sua empresa, você a aceitaria?

() SIM () NÃO

RESPOSTAS GRUPOS	RESPOSTA SIM À Q1	RESPOSTA SIM A Q2 ENTRE OS NÃO A Q1 (MECANISMO DE SOLIDARIEDADE)	SOMA DAS RESPOSTAS SIM À Q1 OU Q2
HOMENS	19,8%	38,3%	49,8%
MULHERES	27,4%	41,3%	56,7%
TOTAL	22,7%	39,4%	53,0%

Fonte: BAESA, M. -P. *Réduction du temps de travail, quels arbitrages pour les salariés?* INSEE Premières, n° 490, octobre, 1996. Apud CETTE, G., TADDEI, D. *Réduire le temps de travail: de la théorie à la pratique*. Paris: Le Livre de Poche, 1997, p. 180.

Como interpretar os resultados acima? Em primeiro lugar, é útil notar que a soma das respostas *sim* à questão 1 e, numa segunda etapa, à questão 2, soma 53% do total dos

entrevistados. Por outro lado, uma porcentagem bem mais modesta, quase 23% do total dos entrevistados, aceitaria, sem outras contrapartidas, uma redução do seu tempo de trabalho com uma redução proporcional de seus salários. Porém, dentro do grupo que respondeu *não* à esta questão 1, quase 40% mudam de opinião e passam a aceitar uma redução do tempo de trabalho com uma redução correspondente do salário quando esta medida permite manter ou ampliar o número de efetivos de seu estabelecimento.

Em síntese, vimos que os trabalhadores franceses entrevistados consideram que a rotina do trabalho lhes deixa pouco tempo para as atividades de não trabalho. Restritos a escolher entre mais tempo livre ou mais altos salários, a maioria optaria por um aumento de renda, embora, deva-se dizer que um número bastante expressivo de trabalhadores declarou preferir ter mais tempo livre a salários mais altos. Finalmente, a redução do tempo de trabalho acompanhada de uma redução do salário desagrada majoritariamente aos trabalhadores, porém muitos revêem suas posições quando esta medida representa a manutenção ou a ampliação do número de empregados da firma em que trabalham.

Embora seja útil conhecer a opinião dos trabalhadores a respeito da redução do tempo de trabalho, na França, quando se trata da definição de regras gerais (interprofissionais ou setoriais) apenas o Estado francês e as organizações sindicais representativas dos trabalhadores e empresários têm o poder, dentro dos limites estipulados pela lei, de fixar as normas «cujo campo de aplicação pode ser generalizado pelos procedimentos de extensão das convenções e dos acordos setoriais».⁵⁶

Na França são cinco as confederações sindicais e, muito embora suas estratégias e interesses sejam bastante diversificados, Freyssinet nos ensina que ao menos em quatro domínios, essas organizações perseguem objetivos comuns no que respeita à proposta de redução do tempo de trabalho.⁵⁷

Em primeiro lugar, as organizações sindicais defendem a idéia de que a redução do tempo de trabalho é um componente necessário de uma política ativa de emprego.

⁵⁶ Freyssinet (1997, p. 85).

⁵⁷ A esse respeito ver Freyssinet (1997, p. 60-61). Para uma análise pormenorizada das estratégias e objetivos específicos de cada uma das cinco confederações sindicais francesas consultar, especialmente, Freyssinet (1997, p. 57-84).

Em segundo lugar, as cinco confederações sindicais francesas concordam que o ordenamento jurídico deve prescrever um patamar mínimo e uniforme de proteção social, mas admitem a necessidade dos processos de negociação que assegurem a flexibilidade necessária para permitir a adaptação às condições particulares dos diversos setores.

Em terceiro lugar, os sindicatos inscrevem a redução do tempo de trabalho na bandeira de luta contra as condições de trabalho precárias e penosas.

Finalmente, frente ao movimento de diversificação dos interesses dos trabalhadores quanto às formas de *redução e adequação dos horários de trabalho*, as confederações sindicais aceitam a possibilidade de arranjos mais individualizados, desde que estes atendam aos desejos dos trabalhadores e se encontrem enquadrados pela negociação coletiva.

Vejamos agora como reagem os empresários à proposta de redução do tempo de trabalho.

7.2. O QUE PENSAM OS EMPRESÁRIOS DA REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO?

Os empresários, normalmente, reagem negativamente à idéia da redução do tempo de trabalho.⁵⁸ Na avaliação dos principais sindicatos patronais, a redução do tempo de trabalho se depara com três obstáculos.⁵⁹

Em primeiro lugar, os empresários avaliam que uma redução *forte e generalizada* do tempo de trabalho pode resultar em aumentos dos custos unitários de produção com conseqüências indesejáveis para a competitividade das empresas.⁶⁰

Com efeito, quando a redução do tempo de trabalho se impõe, uma das primeiras perguntas que assalta, quer aos empresários, quer aos trabalhadores, é *o que será feito dos salários*. Afinal, os salários devem ser reduzidos na mesma proporção em que se reduziram os

⁵⁸ Na realidade, a situação das diferentes empresas pode ser bastante diferenciada no que respeita às percepções e motivações quanto à proposta de redução do tempo de trabalho. Como veremos mais à frente, a lei Robien de 1996, que previa a concessão de benefícios fiscais às empresas que se engajassem *voluntariamente* em acordos de redução dos horários de trabalho conheceu relativo sucesso. Além do mais, de acordo com Acouturier e Coutrot (2000), as empresas que já vivenciaram um processo negociado de redução do tempo de trabalho se encontram, via de regra, mais dispostas a aprofundar esta experiência.

⁵⁹ Novamente, a melhor referência para uma análise detalhada da posição dos empresários é Freyssinet (1997, p. 85-119).

⁶⁰ Freyssinet alerta para a escolha nos discursos empresariais dos termos *redução forte e generalizada* do tempo de trabalho, afirmando: «A redução da duração legal do trabalho diminui portanto as margens de liberdade das empresas e, eventualmente, aumenta o custo salarial mas ela não exerce um efeito obrigatório e uniforme sobre as

horários do trabalho, devem permanecer inalterados ou, ainda, devem se ajustar em algum ponto entre estes dois extremos?

Essa discussão não é fácil e merece uma resposta cuidadosa. Os sindicatos patronais são tentados a dizer que os salários devem ser reduzidos na mesma proporção dos horários de trabalho. Pois se num dado momento os horários de trabalho são reduzidos, a produção realizada será proporcionalmente menor e, portanto, na mesma medida deveria retroceder a remuneração do trabalho.

Além do mais, sustentam as entidades de classe patronais, na perspectiva de uma elevação dos *salários horários* haveria um aumento dos custos unitários da produção, com reflexos negativos sobre as condições de rentabilidade e competitividade das empresas nacionais, sobretudo no contexto de economias abertas e integradas a um mercado comum. O declínio da competitividade nacional, por sua vez, se voltaria contra os objetivos iniciais da criação dos empregos.

Entretanto, o que este discurso não revela, embora exista uma vasta literatura econômica a este respeito, é que o salário é importante mecanismo de incentivo para o aumento do esforço do trabalhador.⁶¹ Esta literatura explica, por exemplo, porque algumas empresas podem preferir pagar salários para seus funcionários acima daqueles que se estabeleceriam no equilíbrio competitivo. Este comportamento nada tem nada de irracional e deve-se ao fato de que trabalhadores pagos com mais altos salários são mais cooperativos e realizam suas tarefas com mais empenho. Assim, reduzir os salários *tout court* pode ser uma medida contraproducente.⁶²

Além do mais, como já apontara Keynes na *Teoria Geral*, embora os trabalhadores não decidam cruzar os braços todas as vezes que seu poder de compra diminui em virtude de um aumento dos preços dos bens que consomem, eles resistem fortemente a alterações nominais de seus salários.⁶³ A questão é, portanto, bem mais delicada do que poderíamos a princípio supor.

Ocorre que os salários não são as únicas grandezas afetadas quando de um processo de redução do tempo de trabalho. A produtividade do trabalho também se altera e, na realidade, se amplia. Isto porque na medida em que se reduz o tempo de trabalho, aumenta sua intensidade e,

durações efetivas.» Freyssinet (1997, p. 88, tradução nossa). Voltaremos a esta importante distinção entre a duração legal e efetiva do trabalho no quarto capítulo.

⁶¹ As teorias do salário-eficiência, cuja contribuição abordaremos no próximo capítulo, exploram esta possibilidade.

⁶² Embora possamos não concordar com os termos destas teorias e, particularmente, com suas implicações normativas, não há como negar que estes modelos demonstram habilmente um fato amiúde observável nos mercados de trabalho.

logo, a produtividade horária se amplia. Este fator, em alguma medida, compensa os custos associados à redução do tempo de trabalho.⁶⁴

Por outro lado, quando se reduz o tempo de trabalho diminui a produtividade do capital físico pois uma menor produção passa a ser alavancada por aquele capital imobilizado. Portanto, a manutenção, e até o alongamento da *duração da utilização dos equipamentos*, representa outra fonte potencial de financiamento para fazer face aos custos da diminuição dos horários de trabalho. Mas a estes argumentos voltaremos mais à frente, quando tratarmos dos modelos microeconômicos da redução do tempo de trabalho que irão se interessar, sobretudo, pelas impactos de uma política de redução do tempo de trabalho sobre as empresas.⁶⁵

Em segundo lugar, os empresários argumentam que as políticas de redução da jornada de trabalho não levam em conta a *diversidade* e a *especificidade* das situações das empresas dos diferentes setores. Afirmam que muitas empresas enfrentariam sérios problemas para se adequarem à uma lei que propusesse uma redução do tempo de trabalho *uniforme*, não apenas devido aos impactos potenciais negativos de tal medida sobre os custos de produção, mas também pelas dificuldades levantadas pela reorganização e *adequação dos horários de trabalho* reduzidos dentro dos horários de abertura das empresas. Assim, as confederações patronais preferem insistir sobre a pertinência de uma legislação que, através de instrumentos econômicos adequados, *incite* as empresas a cooperarem em prol do objetivo da diminuição da jornada de trabalho sem, no entanto, obrigá-las a assim procederem.

Finalmente, as confederações patronais afirmam, em uníssono, que os efeitos benéficos de uma política de redução do tempo de trabalho não foram inequivocamente demonstrados pela análise das experiências levadas a cabo em diversos países. O mesmo não pode se dizer de seus custos e perigos, que avaliam como perfeitamente palpáveis. Assim sendo, por que insistir na adoção de uma política cujos resultados poderão ser opostos aos que dela se espera?

Ao invés disso, melhor faria o governo francês se tomasse medidas no sentido da flexibilização da legislação do trabalho no que respeita à duração dos horários de trabalho, ampliando o espaço para os acordos de horários reduzidos de trabalho, para os contratos temporários de trabalho e para as modalidades de *anualização* dos horários de trabalho.

⁶³ A esse respeito ver Keynes (1985, p. 19-22).

⁶⁴ É por essa, entre outras razões aliás, que na França a lei das «35 horas» reduziu em quatro horas a duração legal do trabalho, para que esta não fosse totalmente absorvida pelo efeito do aumento da produtividade horária do trabalho.

A flexibilidade dos mercados de trabalho é uma idéia antiga defendida com tenacidade pelos sindicatos patronais. Segundo o discurso destas agremiações, a que fazem coro vários economistas, as novas formas de concorrência no mercado internacional exigem empresas mais flexíveis, capazes de alterar seus produtos e mesmo suas formas de produzir com rapidez.⁶⁶

As técnicas do *just-in-time*, os programas de «qualidade total», as modernas formas de relacionamento com os consumidores e o trabalho em equipes dentro das fábricas rapidamente se tornaram ícones do mundo empresarial. Contudo, não apenas as formas de organização do trabalho deveriam mudar. A revolução das tecnologias de informação e comunicação parecia exigir trabalhadores polivalentes, mais qualificados e capazes de exercer múltiplos encargos.⁶⁷

De uma certa forma, foi um renascer da teoria do capital humano. Contudo, agora não eram apenas os rendimentos do trabalho que se encontravam em jogo. No novo discurso, o nível educacional e o adestramento para as novas tecnologias delimitavam as possibilidades de encontrar um emprego.

Com efeito, nessa concepção o desemprego pode ser lido como um problema interno ao mercado de trabalho. Uma inadequação, indesejável mas corrigível, entre as características da oferta e da demanda de trabalho. A solução deve passar necessariamente por um investimento em educação e treinamento profissional para os trabalhadores. A palavra de ordem é a *empregabilidade*: os trabalhadores não apenas devem ter em sua bagagem uma sólida educação básica geral e habilidades profissionais específicas, mas também devem ser capazes de desenvolver, em curto período de tempo, as novas habilidades que lhes permitam acompanhar o ritmo do desenvolvimento das tecnologias e das formas de organização da produção.

⁶⁵ A discussão sobre a *duração de utilização dos equipamentos*, importante variável que integra a análise de Cette e Taddéi (1997), será abordada no terceiro capítulo.

⁶⁶ Nos anos 80 surgiu uma copiosa literatura que demonstrava as virtudes de um novo paradigma produtivo – o da produção enxuta – a fórmula do sucesso das indústrias automobilísticas japonesas àquela época. Para uma descrição do «modelo» de produção enxuta ver o consagrado livro de Womack, Jones e Ross (1992).

⁶⁷ Alguns autores pareciam convencidos de que as novas formas de organização do trabalho beneficiariam também os trabalhadores, pelo efeito de «*uma atenuação da divisão do trabalho e crescimento de seu conteúdo inovativo.*» Carvalho (1994). Afirmavam que a "Terceira Revolução Industrial", epíteto talvez exagerado, trazia em seu bojo uma *revalorização dos saberes dos trabalhadores*. Não se pode negar que algumas empresas mais expostas à concorrência internacional e comprometidas com os processo de reestruturação tecnológica e organizacional passaram a demandar crescentemente trabalhadores com maior nível de qualificação que exerciam, em alguns casos, tarefas menos rotineiras e de maior responsabilidade. Porém, o que não ficava claro nas análises destes autores era a participação deste tipo de emprego no total do emprego gerado. Tanto mais se levamos em conta que, também neste período, as taxas de desemprego se ampliaram e um número crescente de trabalhadores passou a exercer ocupações precárias.

Para aprofundarmos nossa análise e, se possível, esclarecer os termos destas tantas controvérsias, no próximo capítulo apresentaremos a nova geração de modelos teóricos para a compreensão do funcionamento do mercado de trabalho, modelos estes que normalmente são mobilizados para avaliar os impactos potenciais duma política de redução do tempo de trabalho.

ANEXO 1 - AS PRINCIPAIS DATAS DA LEGISLAÇÃO FRANCESA SOBRE A DURAÇÃO

DO TEMPO DE TRABALHO, DE 1814 A 1983

Lei de 18 de novembro de 1814	Confirma a obrigação do repouso nos domingos e dias de festa católicos, uma tradição do Antigo Regime que várias vezes foi questionada nos períodos revolucionário e imperial.
Lei de 22 de março de 1841	Primeira regulamentação do trabalho das crianças nas manufaturas, fábricas e oficinas com mais de 20 trabalhadores. • Interdição do trabalho antes dos oito anos de idade. • Duração máxima do trabalho: oito horas diárias para as crianças de 8 a 12 anos, 12 horas diárias para aquelas entre 12 e 16 anos. • Obrigação do repouso dominical para as crianças e aprendizes (chamada à ordem da Lei de 1814, muitas vezes não respeitada). ✓ Embora esta Lei não tenha sido respeitada pela falta de controle, seu conteúdo é altamente simbólico.
Decreto de 2 de março de 1848	Jornada de trabalho diária de 10 horas em Paris e 11 horas nas demais cidades.
Decreto de 9 de setembro de 1848	Anulação do decreto de 2 de março. Jornada de trabalho de 12 horas para toda a França.
Decreto de 17 de maio de 1851	Autorização para ultrapassar as doze horas diárias em certas indústrias.
Lei de 19 de maio de 1874	Regulamentação do trabalho das crianças em todos os ramos de atividade econômica. • Idade mínima para o trabalho passa de 8 a 12 anos. • Em alguns casos excepcionais a idade mínima para o trabalho é fixada em 10 anos, sendo que a jornada de trabalho para as crianças de 10 a 12 anos de idade era limitada a seis horas diárias. • Interdição do trabalho noturno. • Obrigação do repouso nos domingos e dias de festas para os meninos até os 16 anos e para as meninas até os 20 anos.
Lei de 12 de julho de 1880	Revoga a Lei de novembro de 1814. O descanso semanal dos adultos deve seguir os convenções e usos locais, o que já era o caso há muito tempo.
Lei de 2 de novembro de 1892	Regulamentação do trabalho das crianças e das mulheres. • O descanso semanal torna-se obrigatório para as mulheres como já o era para as crianças (embora já não exista a obrigatoriedade do descanso se dar no domingo). • Duração máxima do trabalho feminino: 11 horas diárias. • Interdição do trabalho noturno para os meninos até 18 anos e para as mulheres. • Idade mínima para o trabalho passa de 12 a 13 anos. • Duração máxima do trabalho para as crianças: 10 horas por dia para as crianças de 13 a 16 anos e 11 horas por dia para aquelas de 16 a 18 anos de idade. ✓ Esta Lei reforça, após a Lei de 1874, a idéia e os meios de uma organização séria de Inspeção do Trabalho.
Lei de 30 de março de 1900	Nos locais onde não trabalham nem mulheres nem crianças a duração do trabalho permanece fixada em 12 horas. • Organiza em seis anos a passagem para a jornada de 10 horas de trabalho diárias. Para os estabelecimentos onde trabalham mulheres e crianças a duração da jornada para todos os trabalhadores é fixada em 11 horas em 1900, em dez horas e meia em 1902 e em 10 horas em 1904. • A partir de então, a legislação terá principalmente por efeito oficializar e regularizar as práticas já existentes.

(CONTINUA NA PRÓXIMA PÁGINA)

QUADRO I
AS PRINCIPAIS DATAS DA LEGISLAÇÃO FRANCESA SOBRE A DURAÇÃO
DO TEMPO DE TRABALHO, DE 1814 A 1983

(CONTINUAÇÃO DA PÁGINA ANTERIOR)

Lei de 13 de julho de 1906	Restabelecimento do repouso dominical obrigatório para todos os assalariados e não mais apenas para as mulheres e crianças.
Lei de 5 de abril de 1910	Aposentadorias obrigatórias, por capitalização. Contribuições tripartites: Estado, trabalhadores e empresários. Idade de aposentadoria: 65 anos (abaixada para 60 anos por uma Lei de 1912).
Lei de 23 de abril de 1919	Duração diária máxima da jornada de trabalho de oito horas, duração semanal máxima de 48 horas.
Lei de 20 de junho de 1936	Duas semanas de férias anuais obrigatórias.
Lei de 21 de junho de 1936	Semana de quarenta horas. ✓ Esta Lei visava a melhoria das condições de trabalho e a luta contra o desemprego.
Lei de 9 de agosto de 1936	Idade mínima para o trabalho passa de 13 para 14 anos.
Lei de 25 de fevereiro de 1946	Autorização de horas extras, após acordo da Inspeção do Trabalho, com um teto semanal de 20 horas (reduzido a seguir).
Lei de 27 de março de 1956	Generalização da terceira semana de férias anuais.
Decreto-lei de 27 de setembro de 1967	Idade mínima para o trabalho passa de 14 para 16 anos.
Lei de 16 de maio de 1969	Generalização da quarta semana de férias anuais.
Decreto-lei de 16 de janeiro de 1982	Duração semanal máxima do trabalho passa a 39 horas. Quinta semana de férias anuais. ✓ A partir de 1982, se multiplicaram as medidas de <i>adequação dos horários de trabalho</i> , cuja diversidade e amplitude testemunham a vontade de tornar mais flexível a gestão do tempo de trabalho.
Lei de 1983	Aposentadoria aos 60 anos sem perdas de vencimentos.

Fonte: CETTE, G., TADDEI, D. 1997. *Réduire le temps de travail: de la théorie à la pratique*. Paris: Le Livre de Poche. p. 51-53.

CAPÍTULO 2 – TEORIA MICROECONÔMICA DO MERCADO DE TRABALHO

1. INTRODUÇÃO

No capítulo anterior, abrimos a exposição dos conceitos relevante para o entendimento duma política de redução do tempo de trabalho com a apresentação de um modelo simplificado de funcionamento duma tal política.

Naquele modelo explorava-se a seguinte idéia : se num determinado momento uma economia mobiliza uma determinada quantidade de trabalho, expressa num número total de horas de trabalho, e se esse volume de trabalho é insuficiente para empregar todos que desejam trabalhar é preciso diminuir a duração do trabalho da população empregada para que todos possam trabalhar.⁶⁸

Contudo, inevitavelmente, da exploração desta idéia surge a seguinte questão : afinal, temos razões para crer que ao diminuirmos a duração do trabalho, aquele volume total de trabalho permanecerá inalterado ? Ou, em outros termos, como a duração do trabalho afeta a demanda de trabalho das empresas ?

Esta é, seguramente, a questão que mais desperta o interesse dos especialistas e do público em geral. Uma política de redução do tempo de trabalho implica, é bem verdade, custos não desprezíveis. Porém, nem todos são igualmente palpáveis e a importância de muitos depende das hipóteses iniciais formuladas.

Dessa forma, quais os custos para os trabalhadores de alterações de suas rotinas de trabalho ? Quais os custos para os empresários dos eventuais e, talvez, onerosos processos de reorganização do trabalho ? Quais os reflexos da redução do tempo de trabalho sobre os salários ? - questão que interessa vivamente aos trabalhadores, empresários e governo. Quais os reflexos da redução do tempo de trabalho na competitividade das empresas e do país ? Qual o montante dos subsídios que deverão ser concedidos pelo Estado ?

⁶⁸ Pode ser interessante observar que alguns autores fazem a defesa da política de redução do tempo de trabalho do estreito ponto de vista da eficiência econômica. Destacamos este parágrafo de Cahuc e Granier : «*Pourtant, un raisonnement économique, a priori imparable, plaide en faveur du partage du travail : au lieu de verser des allocations aux chômeurs en opérant un prélèvement sur le revenu de ceux qui travaillent, il serait préférable de partager le volume de travail disponible en réduisant la durée individuelle du travail.*» Cahuc e Granier (1997 b, p. 2).

Por outro lado, se a política de redução do tempo de trabalho lograr reduzir o desemprego um importante benefício terá sido atingido. Portanto, a primeira questão colocada aos economistas é justamente esta: a redução do tempo de trabalho pode criar empregos? Em segundo lugar, numa ponderação de seus custos e benefícios, esta é a política mais eficiente?

As respostas a estas questões – e nos concentraremos tão somente aos termos do debate francês – foram e são conduzidas em dois níveis analíticos.

Há, por um lado, os estudos de recorte macroeconômico que se dedicam a avaliar as implicações de uma política de redução do tempo de trabalho sobre o volume de emprego da economia tendo como base poderosos modelos macroeconômicos que procuram descrever o comportamento da economia francesa. Essas simulações, é bem verdade, constituem importantes referências, porém, como na concepção de tais modelos a duração do tempo de trabalho é variável ausente, os resultados previstos em termos da criação de empregos dependem fortemente da seleção das hipóteses iniciais.⁶⁹

Entre os organismos franceses que se dedicaram a prever os *impactos macroeconômicos* da redução do tempo de trabalho sobre o emprego, contava o OFCE (*Observatoire français de conjonctures économiques*) e o SEMEF (*Service d'études macroéconomiques sur la France*) do Banque de France.⁷⁰ Na avaliação desses institutos de pesquisas, a lei das «35 horas» na França seria responsável pela criação de 450.000 a 700.000 novos empregos o que permitiria reduzir em dois pontos percentuais o índice de desemprego num prazo de cinco anos. Um resultado em nada desprezível, porém não exatamente à altura do mal.⁷¹

Por outro lado, outros estudos dedicam-se a avaliar os *impactos microeconômicos* de uma política de redução do tempo de trabalho, isto é, como uma alteração das normas legais que disciplinam a duração do trabalho afeta os cálculos e ações dos agentes econômicos,

⁶⁹ Em artigo publicado na revista *Liaisons Sociales*, que traz um balanço dos resultados de algumas estimativas destes modelos, afirma-se: «O conhecimento das hipóteses é essencial para a avaliação dos resultados obtidos. Em particular, os resultados quantitativos obtidos – principalmente o número de empregos criados – dependem grandemente das hipóteses consideradas.» *Liaisons Sociales* (1998, p. 1).

⁷⁰ Estes estudos foram conduzidos em 1997 e divulgados em janeiro de 1998, portanto antes do depósito do projeto de lei sobre as «35 horas». Um bom resumo das principais conclusões destes estudos pode ser encontrado em *Liaisons Sociales* (1998).

⁷¹ Ademais, para que tais previsões se concretizassem seria necessário que as hipóteses iniciais dos modelos sucedessem na prática. As mais importantes hipóteses iniciais diziam respeito à compensação salarial não integral e ao aumento do grau de flexibilidade dos horários de trabalho. Voltaremos a estas mesmas questões quando da análise das teorias microeconômicas da redução do tempo de trabalho.

trabalhadores e empresários. Nos limites deste trabalho, concentrar-nos-emos na descrição e análise dos resultados destas análises microeconômicas.

Como justificar esta preferência pelas análises microeconômicas dos impactos duma redução do tempo de trabalho sobre o volume de emprego ?

É bem verdade que tanto em termos da metodologia de trabalho científico, quanto no que diz respeito às abordagens teóricas subjacentes, as avaliações de recorte macroeconômico e microeconômico guardam mais diferenças do que similitudes. Assim, para que a análise ganhasse mais profundidade era necessário escolher um destes níveis analíticos e, então, sem desprezarmos a importância das simulações realizadas com a ajuda de modelos macroeconômicos, consideramos que os estudos microeconômicos eram mais cheios de significação e interesse.

O argumento que sustenta a importância dos estudos microeconômicos da redução do tempo de trabalho pode ser sumariado como segue. Há um entendimento largamente consensual, em parte reforçado pelos resultados da experiência de 1982, de que a redução do tempo de trabalho não deve ser negociada de forma centralizada. Portanto, se as negociações devem ocorrer nos setores produtivos, ou até mesmo nas empresas, apenas uma análise microeconômica seria capaz de corretamente interpretar e prever a correção dos rumos das ações dos agentes quando ocorre uma alteração da legislação que disciplina a duração do tempo de trabalho. Mas afinal, que tipos de mudanças são previstas ?

Em primeiro lugar, a redução do tempo de trabalho exige uma reorganização dos processos de trabalho. Essa reorganização pode envolver, entre outros aspectos, uma profunda mudança nos horários de trabalho, sobretudo se os acordos entre empresários e trabalhadores previrem o recurso a uma das formas de modulação dos horários de trabalho. Por outro lado, se as empresas considerarem vantajosa uma ampliação da *duração de utilização dos equipamentos*, novas equipes de trabalho deverão ser contratadas e conseqüentemente novos turnos de trabalho serão criados. É certo que neste campo dificilmente o governo poderia estabelecer uma regra única à qual todas as empresas deveriam aderir forçosamente.

Em segundo lugar, o processo de redução do tempo de trabalho envolve obrigatoriamente uma renegociação dos salários, campo onde talvez fosse recomendável a intervenção do governo. Contudo, a experiência de 1982 deixou o sentimento de que a condução do governo nesta matéria fora equivocada. Naquele momento, embora a princípio o governo houvesse deixado a decisão

sobre a renegociação dos salários a cargo dos empresários e trabalhadores, frente aos primeiros impasses nas negociações, Mitterrand manifestou publicamente seu desejo de que a redução da duração semanal do trabalho para o patamar das 39 horas ocorresse sem alterações dos salários nominais. Esta tomada de posição, majoritariamente acatada, desgostou compreensivelmente os empresários que atribuíram o suposto insucesso desta experiência à condução autoritária do governo no processo de negociação salarial.

Ademais, aqueles que já se batiam pela idéia de que a redução do tempo de trabalho deve ser acompanhada por uma redução de salários encontram, no momento atual, mais fortes razões para amparar suas posições. Afirmam que o imperativo da competitividade obriga as empresas a uma luta sem tréguas pelo incremento da produtividade e pela diminuição dos custos produtivos. Mesmo que um aumento dos salários venha ao encontro dos desejos dos trabalhadores no curto prazo, seus resultados a mais longo prazo serão contraproducentes, pois um declínio da posição competitiva do país ameaça o futuro desses mesmos empregos. Invocam para comprovar suas teses a crescente facilidade com que as empresas deslocam suas unidades produtivas para as regiões onde gozam de mais facilidades, usufruem de maiores incentivos e incorrem em menores gastos.

O governo cedeu à pressão destes argumentos e, conseqüentemente, nenhuma recomendação explícita com relação aos salários se encontra no texto da lei adotada pela Assembléia Nacional.⁷² Ao contrário, o artigo 19 desta lei que trata do desenvolvimento das negociações e diminuição dos encargos sociais afirma textualmente:

« III. - 1. A convenção ou o acordo determinam a duração do trabalho, as categorias de trabalhadores afetados, as modalidades de organização e de deduções do tempo de trabalho, as incidências sobre a remuneração da redução do tempo de trabalho. »

Portanto, depreende-se do texto da lei que o encaminhamento da questão salarial depende do resultado das negociações entre empresários e trabalhadores.

Como veremos mais à frente, muitas empresas podem considerar vantajoso oferecer uma compensação integral a seus trabalhadores, negociando em contrapartida acordos que prevêem cláusulas de moderação sobre a progressão salarial futura. Todavia, outras empresas podem

⁷² Ou, por outra, o que parece mais provável, o governo pode ter considerado que assim procedendo muitas resistências à medida de redução do tempo de trabalho seriam desmobilizadas.

relutar em pagar salários horários mais elevados e uma vez que os acordos são realizados nos setores produtivos, ou mesmo nas empresas, é difícil imaginar que os trabalhadores possam opor grande resistência à diminuição de seus salários.⁷³

Portanto, a reorganização dos processos de trabalho e as negociações salariais são duas entre muitas outras questões que serão decididas nos setores produtivos, ou nas empresas. A consideração de que uma mudança das normas legais com respeito à duração da jornada de trabalho deveria ser flexível o bastante para que as diferentes empresas encontrassem caminhos próprios no processo de adaptação às novas regras, aumenta o interesse pelos resultados e possibilidades sugeridos pelos estudos microeconômicos.

Também, é importante destacar que do ponto de vista da teoria econômica, a intervenção sobre a duração do tempo de trabalho assemelha-se a tantas outras ações que impõem algum tipo de *externalidade*.

Com efeito, se a redução do tempo de trabalho produzir o resultado que dela se espera - a diminuição da taxa de desemprego - o nível de bem-estar social será ampliado. Ao considerarmos que a sociedade pode se beneficiar com a redução do tempo de trabalho cabe fazer a seguinte pergunta: é possível que os agentes se encontrem interessados em agir em prol dessa intervenção?

Adam Smith, em «A teoria dos sentimentos morais», ilustrava como os vícios privados - a busca individual da riqueza - concorriam para a industriosa atividade dos homens e para o bem-estar social. Contudo, o problema de que tratamos é de outra natureza. Nesse caso, a «mão invisível» do mercado não constrange os indivíduos a se interessarem pela redução do tempo de trabalho. No ambiente das empresas, onde devem se dar os acordos sobre as modalidades específicas de redução do tempo de trabalho, os empresários e os trabalhadores encontram poucos motivos para se interessarem por este tema.

Ora, a redução do tempo de trabalho encontra-se intimamente associada com o tema da reorganização dos métodos de trabalho que envolve, o mais das vezes, mudanças desagradáveis das rotinas de trabalho e quebras indesejáveis do ritmo de produção. Além do mais, a redução do

⁷³ Deve-se contar com mais duas razões que diminuem o poder de barganha dos trabalhadores neste momento: as altas taxas de desemprego na economia e o discurso de que a redução dos salários horários é o sacrifício que se impõe aos trabalhadores em troca do benefício de um maior tempo livre.

tempo de trabalho não descortina um horizonte claro com relação ao futuro dos salários o que torna reticentes trabalhadores e empresários.

Portanto, a redução do tempo de trabalho anuncia um divórcio entre os interesses privados e os públicos. Nos termos da teoria econômica, o problema com que se deparam os gestores de políticas públicas consiste exatamente em encontrar expedientes que permitam «internalizar» os benéficos efeitos externos da redução do tempo de trabalho, de forma que os agentes não possam ignorá-los.

Uma das maneiras de realizar este objetivo consiste em alterar as normas públicas disciplinando uma redução da duração do trabalho e impondo penalidades para aqueles que não seguirem as novas regras. A lei das «35 horas» lança mão desses recursos ao determinar a redução da duração semanal legal de trabalho, enquanto as penalidades são previstas na forma do pagamento de horas extras para as empresas que praticarem uma duração efetiva do trabalho acima da duração legal.

Outro recurso que motiva os agentes a levarem em conta em seus processos decisórios os benefícios sociais da redução do tempo de trabalho consiste em recompensar os agentes cooperativos. Neste sentido, a lei das «35 horas» previa a concessão de incentivos na forma de renúncias fiscais para as empresas que se antecipassem à entrada em vigor da lei das «35 horas» ou que optassem por reduções do tempo de trabalho superiores às previstas em lei.

Em um caso como em outro, os agentes simplesmente não podem mais ignorar a possibilidade da redução do tempo de trabalho e esta opção parecerá tanto mais atrativa quanto mais estritas e punitivas as normas públicas e quanto mais amplos e generosos os incentivos monetários.

Contudo, até que ponto podemos nos fiar nessa linha de argumentação? É legítimo e indiscutível pressupor que trabalhadores e empresários não encontrem razões objetivas para desejar a redução do tempo de trabalho?

Sobretudo para os trabalhadores esse pressuposto parece problemático.⁷⁴ Afinal, há boas razões para que os trabalhadores se encontrem interessados pelo tema da redução do tempo de

⁷⁴ Acouturier e Coutrot (2000) argumentam que também as empresas «cidadãs» podem encontrar interesse em reduzir o tempo de trabalho com o objetivo de criar empregos. Cremos, contudo, e certamente estes autores endossariam nossa posição, que essa boa disposição se manifesta como resultado de uma meta mais prosaica: a

trabalho. Como vimos no capítulo anterior, se não fosse apenas pelo aumento de seu tempo livre, a solidariedade para com os trabalhadores desempregados poderia ser motivação suficiente.

A par das controvérsias que estes temas suscitam, acreditamos que a reunião de todos estes argumentos justifica a importância de empreender uma análise dos resultados, alcance e limites dos estudos microeconômicos da redução do tempo de trabalho.

Veremos que muitos desses estudos de base microeconômica são tributários de desenvolvimentos teóricos surgidos a partir dos anos 70 que pretendiam explicar os fundamentos microeconômicos da rigidez dos salários, compartilhando com a tradição neoclássica dos mesmos preceitos metodológicos.

Neste ponto, poderíamos partir diretamente para a apresentação e análise dos estudos microeconômicos da redução do tempo de trabalho selecionados, porém, consideramos que um *détour* seria bem-vindo para apreciar a transformação operada por essas assim denominadas «novas teorias do mercado de trabalho».⁷⁵

Portanto, este segundo capítulo será dedicado à apresentação dessa nova geração de modelos teóricos para a compreensão do funcionamento do mercado de trabalho. Pretendemos enfatizar, particularmente, como esses desenvolvimentos teóricos foram sendo construídos e aprimorados a partir do relaxamento de algumas hipóteses iniciais muito restritivas dos modelos tradicionais do mercado de trabalho.

Mas há ainda outro motivo, mais relevante talvez, que nos inclina a expor a evolução e os mecanismos próprios destas chamadas «novas teorias do mercado de trabalho».

Pois é difícil compreender porque afinal, após décadas de prestígio e influência incontestes dos ensinamentos keynesianos, quando muitos criam definitivamente sepultadas as explicações (e políticas) de inspiração liberal para o problema do desemprego, eis que estas ressurgiram, passaram a gozar de enorme prestígio e, sob o comando dessas velhas idéias, uma transformação de grande envergadura se abateu, avassaladoramente, sobre o mundo do trabalho de inúmeros países.

manutenção ou a construção de uma imagem junto aos consumidores - objeto das atenções dos gestores de *marketing* da empresa.

⁷⁵ Com a expressão «novas teorias do mercado de trabalho», que passaremos a utilizar a partir deste ponto, pretendemos incluir as linhas teóricas surgidas nos anos 70, de inspiração neoclássica, que se interrogam das

Fora preciso um longo período para a gestação de um padrão regulado de relações trabalhistas com a progressiva extensão de um conjunto de direitos associados ao trabalho.⁷⁶ Nos anos que se estendem do segundo pós-guerra até o início dos anos 70, esse processo histórico se acelerou e imprimiu contornos bem definidos aos sistemas nacionais de relações de trabalho.⁷⁷

Com efeito, nestes «anos dourados», convivendo com a ameaça permanente representada pelos regimes socialistas, o capitalismo se reformara e a possível incompatibilidade entre a democracia de massas e o sistema de mercado não se revelara afinal.⁷⁸ Na arguta análise de Offe, a compatibilidade entre a sociedade de massas e a economia de mercado fora construída pela intervenção de dois princípios mediadores: de um lado, os partidos políticos de massa e a competição partidária e, de outro lado, o desenvolvimento do *welfare state* keynesiano.⁷⁹

Portanto, é fundamental recordar o impacto que exerceram no pós-guerra as idéias de Keynes ou, ao menos, a forma pela qual suas idéias foram percebidas, compreendidas e reformuladas pelos seus contemporâneos, economistas e homens públicos. Tal foi o impacto dos ensinamentos de Keynes que durante os 30 anos que sucederam o fim da Segunda Guerra Mundial, conhecidos como «anos dourados», as políticas econômicas dos países ocidentais convergiam em larga medida ao seguirem as orientações do que se convencionou denominar «consenso keynesiano».

Assim, na esfera econômica, que retém nossa atenção, a revolução keynesiana forjara os instrumentos de análise e intervenção que possibilitavam um certo grau de controle e planejamento sobre o ritmo da atividade econômica e a manutenção de baixas taxas de desemprego.

consequências das imperfeições concorrenciais e informacionais no mercado de trabalho. Esta expressão é creditada a Anne Perrot, do nome de sua obra. Perrot (1995).

⁷⁶ Entre estes direitos, com destaque, o direito ao emprego.

⁷⁷ A esse respeito ver Dedecca (1999, especialmente capítulo 3).

⁷⁸ Diversos pensadores do século XIX – Marx, Mill e Tocqueville – acreditavam, por diferentes razões, existir uma incompatibilidade entre a democracia de massa (definida como o sufrágio universal numa forma de governo parlamentar ou presidencial) e o sistema de mercado (definido como uma forma de produção baseada na propriedade privada e no assalariamento). Ver a este respeito, Offe (1984, p. 357 – 359).

⁷⁹ Na visão deste autor, cada um destes princípios seguiu um padrão que combinou a lógica da autoridade com a lógica do mercado. Numa passagem a seguir, afirma Offe: «(...) uma das vias pela qual se atinge a compatibilidade parece ser a infusão de parte da lógica de um domínio no outro – isto é, a noção de "competição" na política e a idéia da "alocação autoritária de valores" na economia.» Offe (1984, p. 359.)

Mas vejamos, em breves linhas, em que consistia o conteúdo central da mensagem keynesiana para que possamos comparar com maior rigor a amplitude das mudanças trazidas pelas «novas teorias do mercado de trabalho».

Os economistas neoclássicos compreendiam a determinação do nível de emprego a partir do equilíbrio entre demanda e oferta de trabalho. Na ausência de quaisquer interferências neste mercado a interação entre a demanda e a oferta de trabalho conduziria à determinação de uma combinação de emprego e salário real compatível com o equilíbrio de pleno emprego. As únicas situações de desemprego admitidas neste arcabouço teórico correspondiam ao desemprego friccional e ao desemprego voluntário.⁸⁰

Keynes, porém, mostrava o absurdo da crença no caráter voluntário do desemprego massivo que se abatera sobre o mundo na década de 30, insistindo no caráter involuntário do desemprego e ao afirmar que esta era sua natureza distanciava-se dos cânones sobre os quais se construía o pensamento neoclássico.

Crer na pertinência teórica da categoria do desemprego involuntário implica admitir que os trabalhadores não se encontram desempregados por se recusarem a trabalhar ao salário vigente. Mais do que isso, significa conceber que mesmo se o salário real decrescer pela pressão do aumento dos preços dos bens salário, ainda haverá trabalhadores dispostos a oferecer sua mão-de-obra ao novo nível salarial. Na concepção de Keynes, os trabalhadores desempregados não encontram um emprego pois estes simplesmente não existem. E esta situação, prossegue o autor, não é necessariamente transitória. Uma economia pode permanecer um longo tempo em uma situação de insuficiência de demanda efetiva, isto é, numa situação em que a demanda por trabalho se encontra em um patamar insuficiente para absorver todos aqueles que desejam trabalhar ao salário de mercado.

No segundo capítulo de sua *Teoria Geral*, Keynes admite como válido o postulado clássico da demanda por trabalho e rejeita o postulado da oferta de trabalho. São duas as objeções que levanta contra este último. Em primeiro lugar, Keynes afirma que as reivindicações dos trabalhadores são por um mínimo de salário nominal e não por um mínimo de salário real.⁸¹ Em

⁸⁰ Na continuação deste capítulo exploraremos com mais detalhe este argumento.

⁸¹ A esse respeito Keynes afirma: «Uma redução dos salários reais, devida a uma alta de preços, não acompanhada da elevação dos salários nominais, não determina, via de regra, uma diminuição da oferta de mão-de-obra disponível à base do salário corrente, abaixo do volume de emprego anterior à alta dos preços. Supor o contrário

segundo lugar, argumenta que os trabalhadores não dispõem de meios para determinar o nível de seu salário real, de forma a fazê-lo coincidir com a desutilidade marginal do volume de emprego existente.

Rejeitando a existência teórica de uma curva de oferta de trabalho o nível de emprego não pode mais ser determinado *internamente* ao mercado de trabalho. Sendo assim, o que determina a quantidade de mão-de-obra que os empresários decidem empregar?

Na concepção de Keynes a quantidade de emprego depende do volume da demanda efetiva, isto é, das avaliações dos empresários quanto ao montante que se espera ver a comunidade consumir e o montante que se espera vê-la investir. O volume de emprego assim determinado é único e, portanto, o pleno emprego seria atingido apenas em uma situação muito particular.⁸²

Porém, resta ainda elucidar de que variáveis dependem o consumo e o investimento. O consumo é função da renda e esta, do volume de emprego. A relação entre a renda de uma determinada comunidade e seu consumo, depende das características psicológicas desta comunidade, denominada de *propensão marginal ao consumo*, parâmetro menor do que a unidade e considerado, para todos os efeitos, bastante estável ao longo do tempo.

Assim é que, quando aumenta o emprego, também aumenta a renda associada a este nível de emprego. O consumo também se amplia, porém, não tanto quanto o aumento da renda. Portanto, na medida em que se amplia o emprego, torna-se cada vez maior o descompasso entre a retribuição esperada e suficiente para que os empresários considerem vantajoso oferecer aquele nível de emprego (oferta agregada) e a soma que os empresários esperam recuperar com os gastos em consumo da sociedade. Para preencher esta diferença ampliada, deve também crescer o investimento.

Decorre desta argumentação que o volume de investimento novo e a propensão marginal a consumir podem resultar em numa insuficiência de demanda efetiva, no sentido de que o volume de emprego daí resultante poderá ficar abaixo do nível de pleno emprego. Além do mais, tudo o

seria admitir que as pessoas no momento desempregadas, embora desejosas de trabalhar ao salário corrente, deixariam de oferecer os seus serviços no caso de uma pequena elevação do custo de vida.» Keynes (1985, p. 22).

⁸² Diferentemente, no mundo clássico, qualquer volume de emprego é igualmente possível, pois que se admite a hipótese de que a «oferta cria sua própria demanda». Nesse caso, a concorrência entre os empresários levaria a economia inevitavelmente ao equilíbrio de pleno emprego.

mais permanecendo constante, não há qualquer mecanismo automático que conduza a economia a ocupar plenamente a mão-de-obra disponível.

Portanto, na determinação do volume de emprego, o investimento desempenha papel de fundamental importância. Porém, antes de decidirem investir, os empresários devem enfrentar os fatos de que a posse de equipamentos produtivos é ilíquida, a fração de dinheiro empenhada nos investimentos produtivos, muito grande, e os compromissos das dívidas assumidas podem não ser cobertos pelos rendimentos esperados. Se isto não bastasse, as decisões de investir são tomadas em um ambiente marcado pela incerteza, pois não existem cálculos probabilísticos que sejam base segura para a tomada de decisões.

Dessa forma, mesmo animados pelo *animal spirits*, os empresários só investirão se tiverem razões para crer que suas expectativas otimistas se confirmarão, se vislumbrarem a possibilidade de auferirem lucros recompensadores e, *last but not least*, se contarem com financiamento adequado.

Aqui, enfrentando nova controvérsia com o pensamento clássico, Keynes rejeita o postulado da neutralidade da moeda, à qual credita a função de reserva de valor. O argumento de Keynes é que a preferência pela forma líquida de riqueza, a moeda, explica a formação das taxas de juros como um fenômeno estritamente monetário. A taxa de juros, por sua vez, expressa a contradição entre a forma lucro e a forma juros do processo de valorização do capital, na medida em que as decisões dos capitalistas devem se guiar, preferencialmente, para os investimentos produtivos ou para a posse de ativos financeiros. Keynes constrói assim os alicerces para a interpretação da economia como uma economia monetária da produção, onde a moeda adquire uma importância fundamental na transformação da demanda potencial em demanda efetiva.⁸³

Tendo cunhado a máxima «a longo prazo todos estaremos mortos», Keynes refutava os argumentos teóricos que insistiam na presença de mecanismos de auto-regulação dos mercados. Como na realidade a economia podia padecer longo tempo confinada à uma situação de

⁸³ Como argumenta Minsky (1993, p. 156): «*Keynes imputed this failure [to maintain a close approximation to full employment over extend periods of time] to the fact that capitalism is not merely a market economy: it is also a financial system. A fundamental aspect of capitalism is that there are two sets of price. One set consists of the prices of current output. The second set consists of the price of assets, both the capital assets used by firms in production and the financial instruments that firms issue in order to gain control of the fixed and working capital they need.*»

desemprego involuntário, Keynes exortava os governos a tomarem as rédeas da situação, através da administração de políticas monetárias e, principalmente, fiscais.⁸⁴

Permanece o debate que opõe os que acreditam que o «keynesianismo» do pós-guerra seguia os principais ensinamentos de Keynes, e aqueles, ao contrário, entre os quais nos enfileiramos, que estão convencidos de que a leitura neoclássica da obra de Keynes deturpava ou, ao menos, relegava a um segundo plano seus principais ensinamentos.

Seja como for, fazendo nossas as palavras de Shackleton, importa compreender que as reinterpretações neoclássicas da obra de Keynes possibilitaram a construção de modelos que podiam ser aplicados diretamente na transformação da realidade das economias capitalistas.⁸⁵ Além do mais, enquanto a aplicação destes modelos produziu resultados práticos satisfatórios, ou seja, enquanto foi possível manter as economias ocidentais crescendo e enquanto o espectro do desemprego não mais assombrava, o prestígio das idéias de Keynes permaneceu incontestado.

Contudo, no início da década de 70, esse padrão de desenvolvimento começa a desmoronar.⁸⁶ O esgotamento do longo ciclo expansivo do pós-guerra, a decorrente recomposição da concorrência capitalista e o advento de novas tecnologias e formas de organização industrial provocaram impactos negativos sobre o mundo do trabalho. Ademais, a crise do padrão regulado do capitalismo do pós-guerra fez-se acompanhar de uma crescente desestruturação dos arranjos monetários internacionais até então vigentes, de uma obsolescência dos organismos de cooperação internacional e de uma desregulamentação dos movimentos de capitais.⁸⁷

Não cabe aqui retrair as razões do declínio das idéias de Keynes entre os economistas, ou ao menos as razões do *deslocamento* destas idéias na condução das políticas macroeconômicas

⁸⁴ Keynes argumentava que a eficiência dos instrumentos monetários no estímulo à demanda efetiva era limitada, especialmente em períodos de severo desemprego, e assim concebia um maior espaço para o uso das políticas fiscais. Apontava, particularmente, que mesmo na ausência da «armadilha da liquidez», as variações da taxa de juros poderiam ser insuficientes para provocar um aumento das despesas de investimento, no caso destas serem pouco sensíveis à influência das taxas de juros.

⁸⁵ A esse respeito ver Shackleton (1982, p. 4-6).

⁸⁶ Entre as inúmeras explicações para a crise desse padrão de desenvolvimento virtuoso do pós-guerra, algumas consideramos particularmente instigantes. Estas apontam para os limites técnicos à extensão da base fordista, os limites à taylorização dos processos produtivos, que passa a se chocar com uma base militante operária que fortalecia seu poder político e, mesmo, a «saturação» dos mercados consumidores com a extensa difusão dos padrões de consumo.

⁸⁷ Esses processos em curso que parecem reforçar a linha interpretativa que insiste no caráter da crise contemporânea como um desobramento da crise da hegemonia americana. O desenvolvimento mais aprofundado dessas relações merece uma leitura cuidadosa de Arrighi (1996).

nacionais.⁸⁸ O fato é que alguns anos após a ascensão das explicações e diagnósticos monetaristas para os problemas da estagflação, no início dos anos 70 uma nova geração de modelos microeconômicos do mercado de trabalho sugeria novamente a pertinência teórica do conceito de desemprego involuntário e propunha um papel ativo para a política econômica no sentido da seleção do *bom* equilíbrio.

Mas vejamos os caminhos abertos por estas novas interpretações do fenômeno do desemprego. Na visão convergente dos autores destas «novas teorias do mercado de trabalho», o desemprego que se abatera sobre os países da OCDE após os primeiros choques do petróleo tinha origem na manutenção de salários reais excessivamente elevados.⁸⁹ Assim, estes autores, quase cinquenta anos mais tarde, retomavam os mesmos argumentos dos neoclássicos para a explicação do desemprego na década de 30.⁹⁰

O desemprego, nesta perspectiva, era o resultado de custos salariais excessivos que não podiam ser suportados pelas empresas que reagiam, conseqüentemente, diminuindo o volume de emprego demandado. Este efeito, é claro, dependia fortemente da pressuposição de uma curva de demanda de trabalho negativamente inclinada que respondia aos retornos marginais decrescentes do fator trabalho. Além do mais, tratando teoricamente os salários apenas como custos, estas teorias negligenciariam por completo o papel positivo do crescimento dos salários sobre a demanda agregada.

Essa interpretação do papel dos salários encontrava inspiração no arcabouço analítico da *teoria do desequilíbrio*. Nos termos da *teoria do desequilíbrio*, o desemprego resultante de custos salariais excessivos era denominado de *desemprego clássico*. Um breve resumo dos termos desta teoria se faz necessário.⁹¹

Surgida nos anos 70, a *teoria do desequilíbrio*, construída num quadro de referência de equilíbrio geral walrasiano, pretendia renovar os termos do debate *macroeconômico* explicitando

⁸⁸ Há inúmeras versões que explicam este declínio. Entre estas destacamos esta idéia de Robert Eisner: «*And the generation that came to the economics profession dedicated to doing good and saving the system by curing its Achilles' heel of unemployment found itself increasingly outnumbered by younger cohorts more fond of exploring the properties of assumed equilibria – which usually entailed clearing of all markets, including the labour market – and solving essentially technical problems. As unemployment drifted up following the end of the Vietnam War stimulus, explanations other than those relating to demand came to the fore.*» Eisner, (1996, p. 110).

⁸⁹ Ou numa expansão dos salários nominais acima do ritmo de crescimento da produtividade do trabalho.

⁹⁰ A esse respeito ver especialmente Amadeo (1994, especialmente p. 183–188).

⁹¹ Um bom resumo da *teoria do desequilíbrio* pode ser encontrada em Gazier (1992, p. 278–288).

as possibilidades de interdependências entre dois mercados: o mercado de bens e o mercado de trabalho. Mas, diferentemente do mundo walrasiano, nessa abordagem teórica recusava-se o postulado segundo o qual as variações de preço conseguiriam equilibrar a oferta e a demanda no mercado de bens e no mercado de trabalho. No arcabouço dessa teoria, preços e salários inflexíveis estariam na origem dos desequilíbrios nos mercados de bens e de trabalho. De todas as situações repertoriadas, há duas que nos interessam: o *desemprego keynesiano* e o *desemprego clássico*.

O *desemprego keynesiano* se caracterizaria pela existência de um desemprego de natureza involuntária. Nessa situação, a oferta no mercado de trabalho excede a demanda das empresas e isso em razão de uma insuficiência da demanda efetiva verificada no mercado de bens. Efetivamente, as empresas desejariam aumentar sua produção, porém elas se encontram limitadas pela extensão insuficiente de seus mercados. Nesse caso, para retornar à situação de pleno emprego, é necessária uma política que estimule a demanda efetiva.

No caso do *desemprego clássico*, ao contrário, o desemprego é a consequência de um custo excessivo do trabalho suportado pelas empresas. Como no caso precedente, a oferta no mercado de trabalho excede a demanda. Mas diversamente da situação de *desemprego keynesiano*, as empresas não se encontram limitadas por uma insuficiência de demanda efetiva. O problema aqui é que face à pressão dos custos enfrentada pelas empresas, o programa de maximização de lucros as conduz a restringir a quantidade oferecida. Para contornar essa difícil situação, seria preciso uma política que possibilitasse o aumento da rentabilidade das empresas.

Percebe-se já a amplitude da transformação operada. De uma teoria *geral* do emprego que pretendia englobar a teoria neoclássica do emprego e seu caso especial do pleno emprego, no limite das situações de equilíbrio, a explicação keynesiana para o desemprego passou a ser tratada como *um* dos casos possíveis duma teoria mais geral.

Contudo, as razões que explicariam a rigidez de preços e de salários não integravam o escopo de investigação da *teoria do desequilíbrio*. Este foi, precisamente, o programa de pesquisa destas «novas teorias do mercado de trabalho», as quais tentaram explicitar os fundamentos microeconômicos que estariam na origem de tal rigidez.

O interessante é que embora estas teorias tenham se desenvolvido num *continuum* em relação às teorias neoclássicas tradicionais do mercado de trabalho ⁹² – recuperando, inclusive, como já se afirmou, o argumento neoclássico para a explicação do desemprego – seus autores se consideram herdeiros da tradição keynesiana e se reconhecem sob o epíteto de «novos-keynesianos».

Cremos que este epíteto, que estes autores se arrogam, se deve, ao menos, a duas razões. A primeira, é que estas teorias reconhecem, nos mesmos termos de Keynes, a pertinência teórica da categoria do desemprego involuntário. A segunda razão é que estas teorias também reconhecem, embora modestamente, a importância das intervenções públicas para minorar os males do desemprego.

Porém, os resultados analíticos e práticos da aplicação destas teorias nem remotamente se assemelham ao vigor dos ensinamentos keynesianos.

Em primeiro lugar, a análise do desemprego é reconduzida para dentro do mercado de trabalho e, muito embora a oferta de trabalho se encontre «racionada», não haveria como negar que a razão dos salários reais muito elevados muitas vezes pode ser encontrada no comportamento dos trabalhadores empregados.

Em segundo lugar, nesta análise do desemprego os fenômenos monetários não são considerados. As implicações da evolução dos ativos financeiros e sua influência sobre o lado «real» da economia, sobretudo no contexto de países que viveram um processo de liberalização dos movimentos de capital e uma intensa desregulamentação de seus mercados financeiros, não têm qualquer papel relevante.

Em terceiro lugar, se é verdade que estas «novas teorias do mercado de trabalho» concebem que algumas intervenções das autoridades públicas podem influenciar a evolução das taxas de desemprego, as políticas recomendadas se circunscrevem aos limites do mercado de trabalho, são normalmente focalizadas para alguns grupos laborais mais atingidos pelo desemprego e objetivam, o mais das vezes, a flexibilização das leis disciplinadoras do mercado de trabalho e a redução dos custos salariais através de subvenções e exonerações de cotizações sociais.

⁹² Exploraremos este argumento exaustivamente na sequência deste capítulo.

Assim, o Estado nestas «novas teorias do mercado de trabalho» tem um papel pouco destacado a desempenhar na solução do problema do desemprego. Sua melhor contribuição pode ser a de reduzir os custos associados ao emprego e eliminar os entraves legais que impedem o livre funcionamento dos mercados.

Parece difícil crer que após tantos anos de hegemonia destas idéias e de seus resultados pífios, para não dizer desastrosos, estas continuem a prevalecer. A história que contaremos a seguir, pretende ser uma explicação, ainda que parcial, para o poder de atração destes modelos formalizados.

2. TEORIAS NEOCLÁSSICAS DO MERCADO DE TRABALHO

Desde as primeiras representações teóricas do mercado de trabalho de inspiração neoclássica nos anos 30, um longo caminho foi percorrido.⁹³

Até os anos 50, a tradição neoclássica se aplicava sobretudo à compreensão dos mecanismos pelos quais a economia convergia para uma posição de equilíbrio. Os problemas do desemprego ou da segmentação do mercado de trabalho eram atribuídos à intervenção de fatores estranhos ao funcionamento deste mercado. A presença indesejável de sindicatos fortes, a imposição de um salário mínimo pelo Estado ou mesmo os comportamentos discriminatórios dos empresários estavam na origem dos desvios do mercado de trabalho com relação à norma de referência, a concorrência perfeita.

Nos anos 60, algumas contribuições teóricas se desenvolveram a partir do relaxamento de certas hipóteses por demais restritivas do modelo de base do mercado de trabalho da tradição neoclássica.

A teoria do capital humano desenvolvida a partir dos trabalhos pioneiros de Denison e Schultz - certamente a linha teórica desse período que mais frutificou - renunciava ao pressuposto de homogeneidade do fator trabalho e sugeria que a diversidade qualitativa da mão-de-obra resultava das decisões de investimento dos indivíduos no aprimoramento de suas capacidades produtivas.

⁹³ A partir dos trabalhos pioneiros do economista inglês Lionel Robbins.

A teoria da procura de emprego, surgida a partir de um artigo fundador de Stigler, afastava-se da hipótese de transparência dos mercados ao colocar em questão, justamente, o problema da identificação e apreciação das informações em mercados contínuos e descentralizados.

Finalmente, a teoria do trabalho como fator quase-fixo, originada a partir do célebre artigo de Oi, buscava explicar a racionalidade de outras modalidades de gestão dos efetivos dentro das empresas que não o simples recurso às contratações e demissões.

A partir dos anos 70, a desaceleração do crescimento da economia mundial suscitou novas questões que não encontravam respostas no quadro de referência do tradicional pensamento neoclássico. Assim, como justificar que os salários fossem, na realidade, menos flexíveis do que previam os esquemas de análise tradicionais do mercado de trabalho? Como compreender teoricamente os diferentes princípios de organização do trabalho adotados pelas empresas? Ou, ainda, mais fundamentalmente, como explicar a existência de uma taxa de desemprego persistente acima de seu nível de equilíbrio? ⁹⁴

Em meados dos anos 70 surgiu uma nova geração de modelos teóricos para a compreensão do funcionamento do mercado de trabalho. Estes «novas teorias do mercado de trabalho» que se utilizam dos instrumentos e preceitos metodológicos próprios da tradição neoclássica, superaram, em muitos aspectos, as insuficiências do modelo microeconômico de base em fornecer explicações coerentes para os fenômenos que se observam no mercado de trabalho. ⁹⁵

É fato inegável que essas «novas teorias do mercado de trabalho» exercem sobre a comunidade científica internacional grande efeito de atração. Com efeito, muitos economistas têm procurado nessas teorias explicações para o desemprego e para a avaliação de questões recentes, como as implicações duma redução do tempo de trabalho.

Neste sentido, propomos um percurso para conhecer as hipóteses, a mecânica e as proposições de política de algumas destas «novas teorias do mercado de trabalho». Iniciemos

⁹⁴ Se a definição da taxa de desemprego de equilíbrio e, concorrentemente, da taxa de desemprego natural foi objeto de controvérsias científicas, a partir de meados dos anos 70 tornava-se cada vez mais difícil ignorar a dimensão do desemprego massivo.

⁹⁵ Até este momento estes fenômenos eram de domínio exclusivo dos autores ditos «heterodoxos».

nosso caminho, portanto, explorando os elementos essenciais do tradicional modelo dum mercado de trabalho em concorrência perfeita.

2.1. MODELO DE UM MERCADO DE TRABALHO PERFEITAMENTE COMPETITIVO

As diversas gerações de modelos teóricos que sucederam às primeiras representações do mercado de trabalho da tradição neoclássica se construíram, como veremos mais à frente, pelo relaxamento de alguns pressupostos restritivos do modelo microeconômico de base.

De qualquer forma, os preceitos metodológicos subjacentes às diversas teorias da tradição dominante permaneceram os mesmos. Segundo Favereau, estes são em número de três: ⁹⁶

1. o mercado e seus sinais como o mecanismo de regulação das ações dos agentes;
2. a racionalidade econômica como o guia do comportamento dos agentes no mercado;
3. o indivíduo como o elemento de análise cuja agregação permite compreender o funcionamento da economia.

Com base nestes preceitos - comuns a todas as diferentes abordagens teóricas da ortodoxia - foram formulados alguns pressupostos, ditos pressupostos tradicionais, sobre o funcionamento do mercado de trabalho em regimes perfeitamente competitivos. É importante conhecê-los, pois é pelo relaxamento de alguns destes pressupostos que foram construídos os avanços teóricos dos anos 60 e as «novas teorias do mercado de trabalho» a partir de meados dos anos 70.

A idéia de um mercado em concorrência perfeita é simples e bem conhecida. Cada qual, livre de todas as formas de interferência e guiado apenas pelos sinais que o mercado emite, age no mercado de forma perfeitamente racional buscando alcançar seus objetivos individuais. A existência de um mecanismo de ajustamento automático dos mercados, representado figurativamente por um leiloeiro, garante a conciliação dos comportamentos auto-interessados. A

⁹⁶ Neste texto Favereau procura explicar as razões da «quase ausência» duma reflexão sistemática sobre o poder coordenador das regras e convenções na economia. Afirmar, que mesmo as teorias das «incitações» (que estudaremos a seguir) pouco contribuem para este entendimento, devido a uma «*contradição entre a natureza aparente do objeto teórico e os preceitos metodológicos fundamentais da Tradição Dominante.*» Favereau (1986, p. 250, tradução nossa). Neste sentido, afirma, o *primado dos mercados* torna irrelevantes outros modos de coordenação. A *racionalidade econômica* não permite evidenciar as regularidades de comportamentos, ditadas por outros princípios

economia tende então para uma posição de equilíbrio competitivo onde, dada a distribuição inicial da propriedade dos insumos, todos os agentes se encontram satisfeitos. Uma coincidência se opera entre os interesses individuais e o interesse geral.

No mercado de trabalho (da mesma maneira que em todos os outros mercados) alguns pressupostos, ou condições iniciais, se fazem necessários para que se estabeleça um regime de concorrência perfeita. A descrição deste modelo de concorrência perfeita e de seus pressupostos é essencial, uma vez que estes elementos servem como marcos de referência para a avaliação e correção das distorções em mercados não perfeitamente competitivos.

Também, a prova de que apenas o equilíbrio competitivo é eficiente no sentido paretiano autoriza os teóricos da tradição dominante a proporem intervenções pontuais para corrigir as falhas de mercado e a recomendarem a eliminação de regras ou de instituições que afastam os mercados das normas da concorrência perfeita. Vejamos, pois, que pressupostos são esses.

Um primeiro pressuposto afirma a importância do atomismo dos agentes no mercado de trabalho. São tantos os trabalhadores e tantos os empresários num mercado de trabalho perfeitamente competitivo que nenhum agente, individualmente, demanda ou oferta uma porcentagem significativa da quantidade total de trabalho comercializada.

Portanto, este pressuposto implica reconhecer que os agentes são tomadores de preços no mercado. Dessa forma, está a se excluir a possibilidade de que os trabalhadores e empresários se encontrem reunidos em agremiações corporativas ou procedam a uma colusão.

Um segundo pressuposto garante as condições da informação perfeita. Isto significa dizer que todos os agentes dispõem de todas as informações sobre os preços e opções tecnológicas relevantes em seus problemas de escolha.

Ao pressupor que todos os agentes conhecem a lista completa das alternativas disponíveis e seus preços, está a se excluir a possibilidade de que algum agente tenha acesso a informações privilegiadas. Dessa forma, em um regime de concorrência perfeita não há possibilidade de se manifestarem comportamentos oportunistas na relação entre empresários e trabalhadores, já que estes só poderiam ocorrer num contexto de assimetria de informações.

de escolha. Finalmente, o *individualismo metodológico* tende a desvalorizar toda explicação que dependa de objetos sociais, tais como «regras», «convenções» e «instituições».

Um terceiro pressuposto assegura um ponto de partida comum para os agentes que se encontram no mercado, ao sustentar que as unidades de trabalho - o bem transacionado - são perfeitamente homogêneas. De acordo com o teor dessa hipótese os trabalhadores não se diferenciam por suas qualificações, ou quaisquer outros atributos distintivos.

Logo, estão descartados, em um mercado de trabalho em concorrência perfeita, os comportamentos discriminatórios que podem ser considerados como resultado das preferências individuais dos participantes de um dado mercado, pela influência de hábitos e comportamentos sociais consciente ou inconscientemente assimilados.⁹⁷

O quarto pressuposto exige a livre mobilidade os recursos, ou seja, a existência de condições de livre entrada e saída no mercado de trabalho. Isto elimina a possibilidade de ocorrência de custos de contratação e demissão para os empresários ou de custos associados à procura de emprego para os trabalhadores.

Um quinto pressuposto prevê a independência das preferências dos agentes econômicos num mercado perfeitamente competitivo. Com isto se está a afirmar que as preferências dos trabalhadores com respeito ao volume de trabalho a ser ofertado são independentes das preferências dos outros trabalhadores e das decisões das firmas. Simetricamente, as decisões das firmas a respeito da quantidade de trabalho a ser demandada independe das decisões das outras firmas e das decisões dos trabalhadores.

Finalmente, um sexto pressuposto, que não se encontra referenciado nos manuais de microeconomia, provavelmente porque é concebido como um princípio incontroverso, sustenta que os contratos no mercado de trabalho são acordados entre pessoas livres e juridicamente iguais.⁹⁸

Garantidas as condições de vigência dos pressupostos enunciados e assumindo que os agentes adotam um comportamento racional maximizador no mercado de trabalho - a partir dos

⁹⁷ Na ocorrência de comportamentos discriminatórios surgiriam mercados específicos para os indivíduos discriminados e para os indivíduos não-discriminados sendo que o deslocamento do equilíbrio competitivo estaria na origem do afastamento destes mercados dos critérios de eficiência paretiana.

⁹⁸ Como afirma Marx, em célebre parágrafo: «*A esfera da circulação ou do intercâmbio de mercadorias, dentro de cujos limites se movimentam compra e venda de força de trabalho, era de fato um verdadeiro éden dos direitos naturais do homem. O que aqui reina é unicamente Liberdade, Igualdade, Propriedade e Bentham.*» Marx (1985, vol. 1, p. 145).

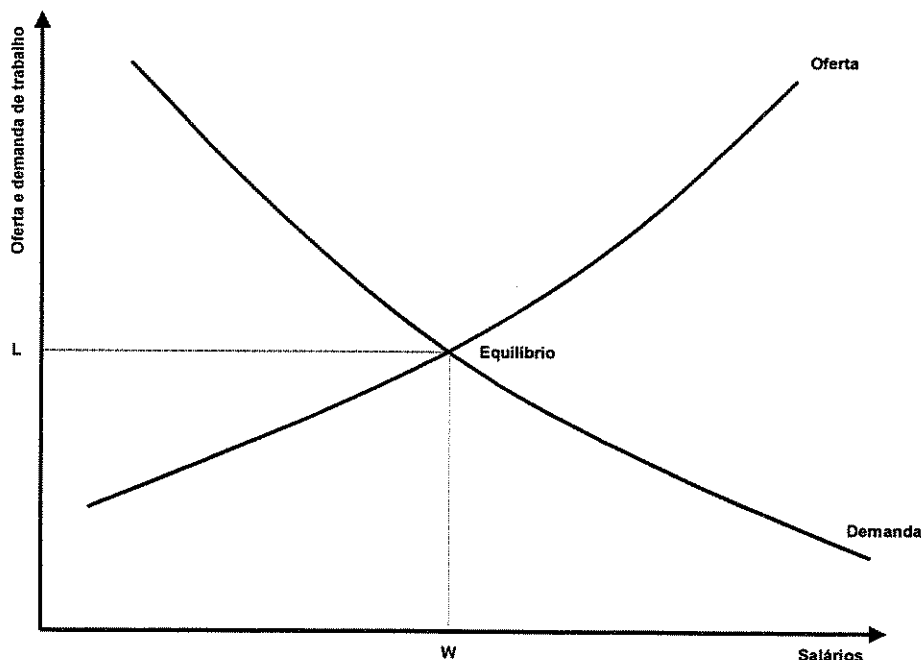
sinais – os salários - emitidos pelo mercado, encontramos-nos em condições de descrever a mecânica de funcionamento de um mercado de trabalho perfeitamente competitivo.

Neste mundo idealizado, cada trabalhador busca maximizar sua utilidade, a partir de sua ordenação de preferências entre horas de lazer e a renda monetária auferida de seu trabalho, oferecendo horas adicionais de trabalho até o ponto em que a desutilidade marginal de seu esforço se iguala à utilidade proporcionada pelo salário vigente.

Independentemente, cada empresário faz cálculos de otimização permanentes para encontrar o nível de produção ótimo, que garante a maximização dos lucros da firma. Para alcançar esse objetivo, o empresário admite trabalhadores até o ponto em que a produtividade marginal do último indivíduo empregado se iguala ao salário de mercado vigente.

A agregação do comportamento de todos os trabalhadores pode ser representada por uma curva de oferta de trabalho, onde a quantidade ofertada de trabalho supostamente aumenta quando aumenta o salário. Inversamente, a agregação do comportamento de todos os empresários é representada por uma curva de demanda de trabalho onde se manifesta uma relação inversa entre salários e empregos.

Através de um mecanismo tal qual o de um leilão imaginário, determina-se a dupla emprego-salário que concilia as decisões individuais dos empresários e trabalhadores. Graficamente esta situação ocorre no ponto de intersecção das curvas de oferta e demanda de trabalho.



É importante dizer que se todas as hipóteses apresentadas anteriormente são adequadas para a descrição da interação entre trabalhadores e empresários em um mercado de trabalho, o desemprego só pode ser de natureza friccional ou voluntária.

O desemprego friccional responde pelos desajustes passageiros da mobilidade profissional. Assim, um trabalhador que deixa seu emprego pode ter de esperar certo tempo antes de encontrar outra colocação. A sazonalidade e as interferências imprevistas sobre a demanda de trabalho, bem como os desajustes temporários entre a oferta e a demanda de recursos humanos especializados também podem estar na origem do desemprego friccional.

Diferentemente, uma situação de desemprego voluntário decorreria de uma recusa dos trabalhadores em oferecer sua força de trabalho ao salário vigente. Nessa situação de desemprego voluntário, os trabalhadores desempregados acreditariam que o salário que se oferece no mercado não lhes compensa a desutilidade do esforço que se requer trabalhando.

Ora, se não fosse assim, argumentam os autores neoclássicos, os trabalhadores desempregados ofereceriam sua mão-de-obra às empresas. Graficamente esta situação seria representada por um deslocamento da curva de oferta de trabalho para cima e para a esquerda, pela pressão competitiva dos novos ofertantes. O resultado desse processo seria uma elevação do

nível de emprego e uma queda dos salários de forma a absorver todos aqueles que considerassem vantajoso trabalhar nas novas condições de salário.

Portanto, uma situação de desemprego involuntário, tal qual a concebia Keynes, não pode ter lugar num mercado perfeitamente competitivo. Por isso mesmo, a concorrência perfeita tem uma importância teórica fundamental na construção dos modelos da tradição neoclássica. Na representação tradicional do mercado de trabalho, todas as configurações que se distanciam do modelo perfeitamente competitivo são consideradas como desvios da situação obsessivamente ideal.

Até os anos 50, a teoria neoclássica do mercado de trabalho atribuía à interferência de comportamentos ou regras estranhas ao funcionamento regular deste mercado os desvios em relação à norma de referência: a concorrência perfeita. Assim, as disfunções do mercado de trabalho podiam ter origem nos comportamentos discriminatórios no mercado de trabalho, na interferência de regras estranhas à este mercado ditadas por outros atores - a exemplo do Estado - ou ainda na constituição de grupos de agentes que exerceriam desta forma um poder de mercado. Em todas estas situações o resultado previsto era o mesmo: um volume de desemprego voluntário surgiria e o nível de bem-estar alcançado seria sub-ótimo.

2.2. DESENVOLVIMENTOS TEÓRICOS DOS ANOS SESSENTA

É possível dizer que no início dos anos 60, a teoria microeconômica tradicional possuía, ao mesmo tempo, uma grande força e uma grande fraqueza.

Sua força tinha origem no rigor formal de sua interpretação das implicações do funcionamento de uma economia em uma situação de concorrência perfeita. Nos anos 50, Arrow e Debreu trouxeram ao mundo walrasiano por meio de instrumentos matemáticos a prova científica da existência, da unicidade e da estabilidade do equilíbrio geral.

Sua fraqueza, contudo, devia-se às dificuldades das representações tradicionais em explicar certos fenômenos históricos recorrentes observáveis nos diferentes mercados. Assim, tomando-se um exemplo simples do mercado de trabalho, como se poderia compreender teoricamente o diferencial de remuneração entre trabalhadores qualificados e não qualificados?

Como foi visto anteriormente, em um mercado em concorrência perfeita, o trabalho era suposto uma mercadoria homogênea. É certo, pois, que uma teoria assim construída encontraria dificuldades em dar explicação a um fenômeno negado por seus pressupostos.

Com efeito, no esquema explicativo tradicional, para compreender o diferencial de salário entre aquelas duas categorias de trabalhador, supunha-se existirem dois mercados separados, como se houvesse duas mercadorias diferentes: a força de trabalho dos trabalhadores qualificados e a dos trabalhadores não qualificados. A princípio, devido ao número relativamente menor de trabalhadores com mais qualificações, o mercado para esta categoria de trabalhador se caracterizaria por níveis de salário relativamente mais altos. É certo que os salários relativamente mais altos oferecidos no mercado para trabalhadores mais qualificados atrairiam, pouco a pouco, os trabalhadores do segmento menos qualificado. Na ausência de barreiras à entrada, um dos pressupostos dum regime de concorrência perfeita, deveria se assistir, em certo prazo, à equalização das taxas de salário entre os diferentes mercados. Tal resultado, porém, não se coadunava com os resultados observados empiricamente.

Neste contexto, e concorrentemente a outras abordagens que propunham uma investigação do mercado de trabalho de cunho mais sociológico, teve lugar, sobretudo nos Estados Unidos, a gênese de uma nova microeconomia.

De um lado, as novas teorias se aproveitavam do rigor formal do modelo de concorrência perfeita para estender seu instrumental analítico a outros domínios, até este momento, ainda preservados. Desta forma, atividades não mercantis tão díspares como a educação, a política ou o casamento tornaram-se passíveis de tratamento e interpretação econômicos.

De outro lado, os economistas afrouxaram alguns pressupostos muito restritivos do modelo original de funcionamento do mercado de trabalho. Em consequência, as novas abordagens ganharam um campo mais largo de aplicação na explicação dos fenômenos observáveis nos diversos mercados.

Particularmente, no campo da economia do trabalho, três abordagens teóricas surgidas neste período merecem ser recordadas: a teoria do capital humano, a teoria da procura de emprego e a teoria do trabalho como fator quase-fixo.

2.2.1. TRABALHADORES CONVERTIDOS EM CAPITALISTAS DE SI MESMOS

A teoria do capital humano teve origem nos Estados Unidos a partir de trabalhos independentes de Denison e Schultz. Estes autores buscavam compreender as causas do notável desenvolvimento econômico observado nos Estados Unidos na primeira metade do século XX.

Na metade dos anos 50, Solow e Abramovitz haviam mostrado que as altas taxas de crescimento dos Estados Unidos na primeira metade do século XX e do Japão e da Alemanha no pós-guerra não podiam ser explicadas pelo crescimento do capital e do trabalho, como ordinariamente mensurados.

Partindo dos resultados desses trabalhos, Denison e Schultz formularam a hipótese de que parcela importante do crescimento observado naqueles países era resultado de um maior nível de qualificação da força de trabalho.

Ademais, o trabalho de Schultz, em particular, mostrava existir uma alta correlação estatística entre o nível educacional e a renda auferida no mercado de trabalho. Ora, se o acesso à educação e às qualificações profissionais reconhecidas pelo mercado de trabalho podia se traduzir em rendimentos do trabalho mais elevados, abria-se o flanco para a compreensão do processo educacional como a opção por uma alternativa de investimento.

Mas os investimentos em capital humano não se reduziriam aos investimentos em educação.⁹⁹ A preservação da saúde e as despesas que aumentam a mobilidade profissional também aportariam acréscimos ao valor do capital humano. O trabalhador faria assim o papel de um capitalista, decidindo como valorizar a si mesmo.

Um investimento idiossincrático, é necessário dizer. Arriscado, em primeiro lugar, pois sempre existe o risco das competências recebidas se tornarem obsoletas. Intransferível, em segundo lugar, já que os investimentos realizados em capital humano não podem se separar da figura de seu detentor.

Tal como em outros processos de investimento, as decisões de investimento em capital humano são sujeitas às avaliações de ganhos e custos específicos.

⁹⁹ Embora Schultz afirme que «(...) as pessoas valorizam as suas capacidades, que como produtores, quer como consumidores, pelo auto-investimento, sendo que a instrução é o maior investimento no capital humano.» Shultz (1973, p. 13).

Os ganhos são representados pelos mais altos salários auferidos pelos trabalhadores com maior nível de qualificação. Os custos, em contrapartida, representam o somatório das despesas relacionadas diretamente com os investimentos em capital humano realizados (sejam estes de educação e formação, de saúde ou de migração por razões profissionais), das despesas necessárias à sobrevivência *tout court* e dos custos de oportunidade.

Estes custos de oportunidade surgem da comparação entre os ganhos de um indivíduo durante o período de investimento e os rendimentos potenciais que acumularia se pudesse dedicar-se ao trabalho normalmente. Como os investimentos em capital humano supõem uma diminuição, em maior ou menor grau, das atividades laborais, os custos de oportunidade são computados como a soma das remunerações não percebidas, ou perdas, durante o período de investimento.

Portanto, a decisão de investir no capital humano, em determinado conjunto de qualificações depende do cálculo da taxa de rendimento interna que anula os benefícios atualizados, como exprime a equação abaixo:

$$\sum_{j=1}^n \frac{(R - C)}{(1 + r)^j} = 0,$$

onde n é o número de períodos da vida ativa, R representa as receitas relacionadas às decisões de investimento, C os custos relacionados às decisões de investimento e r a taxa de rendimento interno.¹⁰⁰

Logo, se r for maior do que i , onde i é a taxa de juros de mercado, a decisão de investimento é tomada.

A teoria do capital humano foi o alvo de um grande número de críticas que se contrapunham a seus postulados ou denunciavam sua compreensão por demais simplória, sobretudo do papel da educação. Além do mais, esta teoria desconsiderava a importância de outros fatores como o *capital cultural* – na linha interpretativa aberta por Bourdieu e Passeron – que condiciona, em grande medida, não apenas o sucesso e a progressão dos estudantes no

¹⁰⁰ Um prêmio de risco pode majorar o coeficiente de atualização para que se inclua o caso de obsolescência da formação adquirida.

sistema educacional, como também suas opções pelo alongamento ou abreviação dos estudos e pela escolha das carreiras profissionais.

Seja como for, dentro dos limites do pensamento neoclássico, a teoria do capital humano foi o primeiro corpo teórico a se desgarrar da hipótese da homogeneidade do fator trabalho.

2.2.2. DESEMPREGO COMO INVESTIMENTO

A teoria da procura de emprego ou da procura de trabalhador seguia uma outra orientação. Stigler, em seu artigo fundador, desejava compreender o funcionamento de um mercado de trabalho onde o acesso às informações não se dá sem custos.

O problema evocado por Stigler não é o de um universo regido pela incerteza em seu sentido substantivo. As informações existem, podem ser coletadas e processadas, mas isto requer um investimento de tempo e de dinheiro. O autor, ao conceber sua proposta teórica, tinha em mente um mercado de trabalho descentralizado, onde os contratos de trabalhos eram fechados continuamente e onde as características dos empregos e, simetricamente, dos trabalhadores, eram heterogêneas.

Desta maneira, um trabalhador que procura um emprego, desenvolve um comportamento adaptado à realidade do mercado de trabalho ao qual se dirige. Antes mesmo de iniciar sua busca, ele dispõe de uma distribuição mental de proposições salariais acumuladas com sua experiência passada. Assim, pergunta-se, como o trabalhador pode encontrar um emprego que combine a melhor proposição salarial possível, se as informações relevantes se encontram dispersas? ¹⁰¹

Se o trabalhador em questão dispusesse de todo o tempo (e do dinheiro) necessário, ele poderia certamente encontrar o emprego mais adaptado às suas necessidades. Entretanto, a cada vez que o trabalhador se apresenta a uma entrevista, ele não apenas gasta seu dinheiro (com transporte, com roupas adequadas, com a elaboração de currículos) como também o tempo utilizado na procura de um emprego representa um custo de oportunidade se computam os salários que estaria a receber se já houvesse aceitado um emprego.

¹⁰¹ A rigor, o trabalhador pode valorizar também outros aspectos, para além das remunerações, em seu processo de busca de emprego. Entretanto, a inclusão destas outras expectativas não altera a lógica do argumento. Para a finalidade expositiva podemos nos ater, sem perdas, apenas às considerações salariais.

Duas soluções são propostas para resolver esse problema. Em um primeiro caso, o trabalhador pode estipular um piso salarial – um salário dito de *reserva* - que representa, aos seus olhos, uma remuneração condizente com suas qualificações. O trabalhador, neste caso, tão logo encontre um emprego que ofereça uma remuneração igual ou superior a este piso salarial, aceita o emprego em questão e abandona sua busca.

Em um segundo caso, o trabalhador pode comparar a cada entrevista realizada os ganhos e os custos marginais de um suplemento de informação. Quando o trabalhador começa a procurar por um emprego, os ganhos de um melhor conhecimento das condições do mercado são significativos pois cada informação adicional coletada lhe permite formar uma idéia mais justa da distribuição das proposições salariais de mercado. Contudo, à medida em que passa o tempo, as informações adicionais vão se tornando cada vez mais redundantes. Por outro lado, como já foi dito, há custos envolvidos na procura de emprego e, particularmente, o custo de oportunidade aumenta quanto mais tempo o trabalhador insiste em continuar sua busca. Assim, uma vez igualados os custos e ganhos marginais de um suplemento de informação, o trabalhador escolhe a proposta mais interessante entre todas aquelas que recolheu.

Tanto num caso como no outro o desemprego resulta de um comportamento absolutamente racional. Além do mais, raciocinam os autores partidários deste desenvolvimento teórico, o desemprego de espera, como ele é denominado, se assemelha a uma decisão de investimento onde a impaciência do agente se opõe às oportunidades de ganhos mais elevados.

A teoria da procura de emprego ou da procura de trabalhador relativizou o papel do pressuposto forte da informação perfeita. Entretanto, apesar da sedução desta abordagem, é verdade que na medida em que o desemprego começou a aumentar em meados dos anos 70, a explicação do desemprego como resultado de uma escolha individual perdeu muito de seu prestígio.

2.2.3. « SUNK COSTS » DO FATOR TRABALHO

A teoria do trabalho como fator quase-fixo explora ainda uma terceira via analítica. Em artigo publicado em 1962, Walter Oi afirma que os custos do trabalho para as empresas não devem ser tratados como estritamente proporcionais à quantidade de trabalho utilizada. Isto

porque quando emprega ou demite um trabalhador uma empresa incorre em custos que são como que «imobilizados» em cada trabalhador e que não podem ser recuperados posteriormente.

Inicialmente, existem os custos que se relacionam com o processo de seleção de novos empregados. Entre estes se incluem, os custos de divulgação dos postos vagos aos candidatos potenciais, os custos envolvidos no próprio processo de seleção e os custos de formação inicial dos novos empregados.

Em seguida, existem os chamados encargos sociais que compreendem as diversas modalidades de impostos e taxas que incidem sobre a mão-de-obra empregada pela firma.

Finalmente, há os custos relacionados à demissão dos empregados que incluem as indenizações regulamentadas pelo Estado, os custos de substituição dos trabalhadores demitidos e as perdas eventuais de receita de uma eventual desorganização do processo produtivo.

Face a estes verdadeiros «sunk costs» do trabalho, a empresa não estará adotando um comportamento maximizador se contratar e demitir trabalhadores a cada inflexão de sua taxa de atividade como postulava a teoria neoclássica tradicional.

Na realidade, para maximizar seu lucro, cada empresa deve incluir em suas funções de custo os custos fixos que se relacionam à presença de cada trabalhador adicional dentro da empresa. Seguindo este princípio, a maior parte das empresas adota uma gestão mais flexível de sua mão-de-obra, com o recurso a diferentes modalidades de gestão de efetivos e de horários para fazer face às flutuações de seu nível de atividades.

Concretamente, uma empresa pode conceber diversas estratégias quando enfrenta a necessidade de aumentar sua produção sem aumentar o número de efetivos. A empresa pode, por exemplo, recorrer ao pagamento de horas extras ou pode diminuir o ritmo de partidas de seus funcionários mais antigos para a aposentadoria. Se a empresa tem necessidade de um trabalhador com maior nível de qualificação pode optar por promover trabalhadores que já pertencem à organização e, talvez neste caso, substituí-los por novos trabalhadores que serão admitidos em funções hierarquicamente inferiores. Inversamente, ao prever uma redução de seu nível de atividades a empresa pode optar por outras formas de gestão que não apenas o recurso às demissões. Neste caso, a empresa pode limitar o recurso às horas extras e pode mesmo, segundo as condições peculiares do momento que atravessa, suportar os custos de empregados parcialmente ou totalmente desocupados.

Portanto, contrariamente ao que sustentavam as análises neoclássicas tradicionais do mercado de trabalho, a teoria do trabalho como fator quase-fixo evidenciou que o trabalho nem sempre pode ser objeto de um processo de maximização permanente e que, em muitas situações concretas, o pressuposto da concorrência perfeita da livre mobilidade dos recursos não é razoável. Embora esta teoria não tenha conhecido o mesmo desenvolvimento teórico que suas predecessoras, ela teve o mérito de colocar em evidência os princípios de organização do trabalho escolhidos pelas empresas. E são estes diferentes princípios de organização do trabalho que estarão na origem, como vão mostrar os desenvolvimentos teóricos subsequentes, de relações estáveis entre empresários e empregados.

2.3. «NOVAS TEORIAS DO MERCADO DE TRABALHO»

Embora a preocupação com o desemprego e suas causas tenha ressurgido nos anos 60, é verdade que o fenómeno do desemprego, sobretudo na Europa, somente atingiu maior visibilidade e ingressou na agenda dos gestores de políticas públicas após os choques do petróleo nos anos 70.

As explicações económicas tradicionais, de inspiração neoclássica, para os problemas do desemprego não mais convenciam. Com efeito, a teoria neoclássica do mercado de trabalho havia perdido muito de seu prestígio ao continuar a evocar a interferência de variáveis exógenas, estranhas ao funcionamento regular do mercado de trabalho, na interpretação do fenómeno do desemprego. Além do mais, tanto empiricamente quanto teoricamente, o carácter voluntário do desemprego era cada vez mais difícil de ser sustentado.

É dentro deste contexto, vivenciando a experiência do agravamento da situação do emprego na aurora dos anos 70, que alguns autores, formados na tradição neoclássica, se esforçaram por construir interpretações teóricas mais rigorosas para explicar os desajustes que se observavam nos mercados de trabalho. Sem abandonar o pressuposto do comportamento maximizador dos agentes nos mercados, esses autores se propunham a retomar os temas que haviam mobilizado os institucionalistas anos atrás.

A transformação foi profunda sob o impacto destas «novas teorias do mercado de trabalho». As teorias dos contratos implícitos, as teorias do salário de eficiência e as teorias de negociação, entre outras, se dispunham a tratar de novos temas de pesquisa, se serviam de novos

instrumentos de análise e, principalmente, inovavam no campo das recomendações de políticas públicas para o mercado de trabalho.

Com efeito, as «novas teorias do mercado de trabalho» se propunham a enfrentar problemas até então desconsiderados pela tradição neoclássica de pesquisa. Seus autores buscavam compreender os microfundamentos do comportamento dos agentes em um universo marcado pela incerteza, onde as informações são custosas e onde as interações estratégicas têm importância. Além do mais, estes autores afirmavam serem essas condições a regra, e não a exceção no mercado de trabalho.¹⁰²

Em segundo lugar, essa nova geração de modelos do mercado de trabalho se beneficiou dos instrumentos analíticos colocados a serviço da ciência econômica. Neste sentido, os desenvolvimentos da teoria dos jogos permitiam a modelagem das interações estratégicas entre agentes submetidos a diversas situações informacionais. Da mesma forma, a teoria das incitações e a teoria do agente-principal forneciam os elementos para a interpretação do comportamento dos agentes em um universo caracterizado pela assimetria de informações.

Finalmente, deve-se considerar que em matéria de políticas públicas para o mercado de trabalho, enquanto as abordagens tradicionais da teoria neoclássica circunscreviam-se quase que tão somente a uma política possível, a rigor uma *não* política - pois clamava-se pela eliminação de todo o tipo de interferências sobre o mercado de trabalho - as «novas teorias do mercado de trabalho» prescreviam a intervenção governamental como resposta aos desafios do desemprego massivo e da segmentação do mercado de trabalho.

É necessário ressaltar que essas «novas teorias do mercado de trabalho», que continuam a se desenvolver, não conformam um corpo teórico integrado e coerente. Ao contrário, seus autores, ao reconhecerem a diversidade de situações no mercado de trabalho, procuram registrar suas condições particulares fornecendo, coerentemente, explicações para alguns «fatos estilizados». Aliás, em um período no qual se agrava a situação de heterogeneidade ocupacional estas «novas teorias do mercado de trabalho» ganham força e prestígio ao proporem soluções tópicas para a grande diversidade de situações existentes.

¹⁰² Os autores das diversas gerações de modelos do mercado de trabalho iriam reivindicar esta idéia. Já no início dos anos 70, os neoinstitucionalistas americanos fariam escola, evocando a importância das decisões internas às firmas nos processos de alocação de trabalho em contraponto com os conceitos marginalistas de transações mercantis pontuais. A esse respeito ver Gazier (1992, p. 221-222).

Como já afirmamos anteriormente, um traço comum que une todos estes diferentes modelos consiste na insistência de que a inflexibilidade dos salários explica, em grande parte, o desemprego atual. Os autores destas «novas teorias do mercado de trabalho» admitem que o desemprego pode ser de natureza involuntária, na acepção keynesiana do conceito, isto é, de que haveria trabalhadores que se disporiam a aceitar um emprego mesmo se os salários reais declinassem. O fato, porém, é que os salários não caem. Cabe portanto indagar porque as forças de concorrência entre os trabalhadores não se fazem sentir no mercado de trabalho.

A idéia é que no mundo real não predominam as condições de concorrência perfeita. No mundo real a regra, e não a exceção, são as imperfeições concorrenciais e as imperfeições informacionais.¹⁰³ Mais do que isto, estes autores procuram mostrar que por trás dos arranjos institucionais ou das práticas que tornam rígidos os salários encontram-se agentes perfeitamente racionais que procuram preservar suas posições relativas e seus interesses.

Para explorar as implicações das imperfeições concorrenciais e das imperfeições informacionais no mercado de trabalho, muitas das variáveis consideradas exógenas no tratamento tradicional do mercado de trabalho da tradição neoclássica são endogeneizadas nos novos modelos. Dependendo da dinâmica de cada mercado e das práticas intervencionistas do Estado, expressamente recomendadas em determinados casos, a taxa de desemprego de curto prazo evolui, com o que desaparece qualquer determinismo sobre a situação de equilíbrio que a economia irá atingir.

Além de explorar a pista das imperfeições concorrenciais e informacionais, as «novas teorias do mercado de trabalho» também apresentam uma certa unidade no tratamento e na compreensão do contrato de trabalho.

Contrariamente ao que postulava a teoria neoclássica, o trabalho não pode ser representado como uma mercadoria claramente especificada. Para os adeptos das «novas teorias do mercado de trabalho» é necessário distinguir dois momentos da relação salarial. Em um primeiro momento, ocorre a assinatura do contrato. Tanto o trabalhador como o empresário

¹⁰³ Reivindicando para os problemas informacionais um papel central na análise de um vasto conjunto de fenômenos econômicos, Stiglitz assim se refere ao alcance do modelo de equilíbrio competitivo: « (...) *the traditional competitive equilibrium analysis (...) is indeed not very general (...). It is but a special – and not very plausible – "example" among the possible set of informational assumptions which can be employed to characterise an economy.*» Stiglitz (1984, p. 21).

tentam se cercar de todos os elementos disponíveis para assegurar que seus interesses e pretensões se encontram garantidos e convenientemente expressos no contrato.

O segundo momento registra a utilização efetiva da força de trabalho e é este momento que é negligenciado pela análise neoclássica tradicional.¹⁰⁴ Mas por que todo este interesse dispensado ao momento da utilização efetiva da força de trabalho contratada?

O problema, segundo esses autores, é que o contrato de trabalho é forçosamente incompleto. Um contrato dificilmente pode conter todas as condições e eventos que podem se produzir a partir do momento em que as partes o assinam. Se no mundo reina soberana a incerteza, é impossível prever qual estado da natureza, ou dos mercados, vai se produzir no futuro. Da mesma forma, por mais cuidados que se tenha empregado no processo de seleção dos trabalhadores, não se pode dizer com certeza se os trabalhadores contratados irão se empenhar efetivamente na realização de suas tarefas.

Nessas condições seria uma tarefa hercúlea estipular um contrato que procurasse prever cada uma das eventualidades que podem se verificar no processo de utilização do força de trabalho. Dadas estas condições objetivas, de que métodos a empresa pode se servir para garantir a cooperação efetiva de sua mão-de-obra tendo em vista a maximização de seus lucros?

Uma possibilidade é o controle e supervisão da mão-de-obra empregada. Entretanto, tal método pode ser tornar muito dispendioso, ou mesmo, dependendo das formas de controle empregadas, contraproducente. Alternativamente, as empresas podem optar por manter formas menos estritas (e menos dispendiosas) de avaliação do desempenho dos trabalhadores e se servir de outros incentivos para garantir a efetiva colaboração de seus empregados.

A arbitragem das taxas de salário é o instrumento mais freqüentemente enunciado como adequado para regular os conflitos internos da empresa. O pagamento de benefícios e salários mais altos do que os de mercado serve como incentivo para garantir a cooperação e fidelidade dos trabalhadores. Como no quadro destas teorias os salários «escapam» aos mecanismos de mercado, elas foram denominadas de «teorias do punhado de mão invisível» na expressão consagrada de Okun.

¹⁰⁴ A esse respeito ver Garnier (1986, p. 317-318).

Para os propósitos deste trabalho, exploraremos tão somente os traços essenciais de três destas «novas teorias do mercado de trabalho»: as teorias dos contratos implícitos, as teorias do salário eficiência e as teorias das negociações.

2.3.1. TEORIAS DOS CONTRATOS IMPLÍCITOS

As teorias dos contratos implícitos partem da apreciação de um mundo onde reina a incerteza. Contudo, a incerteza deste mundo, é preciso dizer, não é irreduzível. Ao contrário, os agentes racionais no mercado são capazes não apenas de identificar os estados do mundo possíveis de se produzirem, como também são capazes de associar a cada um destes estados uma probabilidade de ocorrência.

Os problemas colocados por um universo incerto surgem quando os agentes desenvolvem comportamentos diferenciados face ao risco. Pois neste mundo, há agentes mais propensos a aceitar os riscos e outros que preferem se resguardar dos revezes. Mas afinal em que medida o risco pode ser atrativo?

Para melhor compreender os comportamentos de agentes racionais em um mercado onde há incerteza podemos fazer um paralelo com uma loteria, onde duas modalidades de jogos são propostas. O jogo de número 1 conduz sempre ao mesmo resultado, um ganho de 5 pontos concedido ao jogador. O jogo de número 2 produz dois resultados equiprováveis: ou um ganho de 10 pontos ou um ganho de 0 pontos ao jogador.

Um agente avesso ao risco preferirá o jogo 1 ao jogo 2. Esta modalidade de jogo está associada com um ganho previsível, sendo que não há espaço para o azar. Um jogador que é neutro ao risco não saberá exprimir sua preferência por quaisquer das duas modalidades de jogos propostas. Finalmente, um jogador que tenha preferência pelo risco escolherá o jogo de número 2.

Vemos assim, que embora a esperança de ganho em quaisquer das duas modalidades de jogos seja a mesma, o jogo 2, sem repetição, pode proporcionar ao jogador que o escolher ganhos maiores do que aqueles que lhe dá o jogo 1.

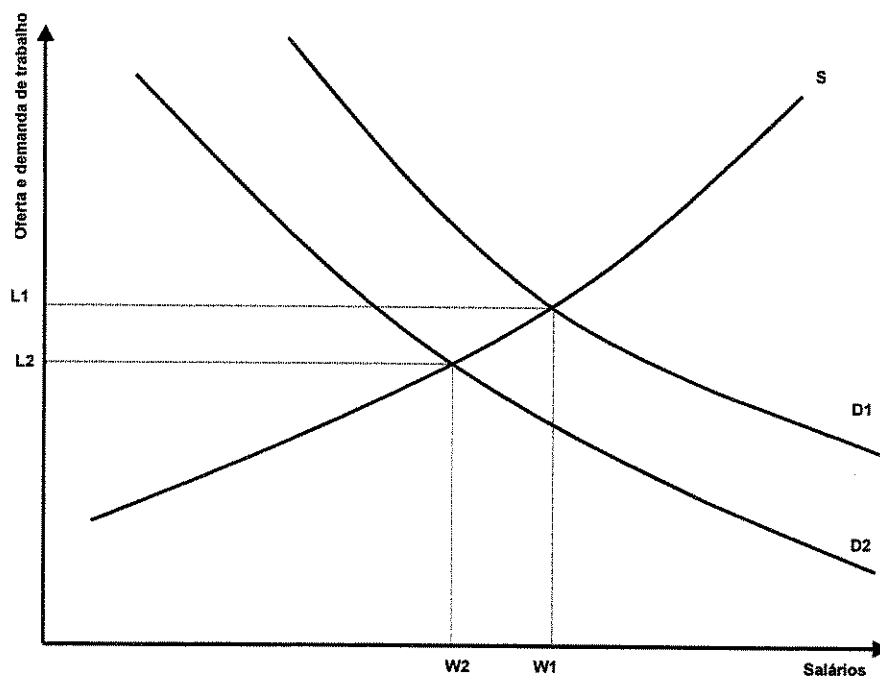
Quais seriam as conseqüências teóricas sobre as taxas de salário e sobre o nível de emprego da economia se, no mercado de trabalho, trabalhadores e empresários desenvolvessem comportamentos diferenciados face aos riscos do mundo em que vivem?

Inicialmente, devemos conhecer os dados essenciais de um exemplo típico. Suponhamos, assim, que uma empresa agrícola contrate seus trabalhadores preferencialmente de uma bacia de emprego.

Suponhamos que dois estados equiprováveis da natureza possam se verificar. O estado 1 é o *estado bom*, onde se dão boas condições climáticas, enquanto o estado 2 é o *estado ruim*, associado a mudanças do clima desfavoráveis para a produção agrícola.

Se a firma pudesse contratar seus trabalhadores somente após ter condições de verificar qual estado da natureza sucederia, as incertezas seriam dirimidas e o problema que ora compomos não se diferenciaria daqueles de mercados em concorrência perfeita. Apresentemos a solução gráfica do problema ambientado em um mundo perfeitamente competitivo.

As condições climáticas nos diferentes estados da natureza nada mais são do que choques de produtividade que afetam as condições da demanda de trabalho da firma em questão. Assim se o *estado bom* da natureza se verifica, a demanda de trabalho é representada pela curva D_1 e se o *estado ruim* da natureza ocorre, a demanda de trabalho cai para o nível representado pela curva D_2 .



Pode-se representar a dupla salário-emprego do *estado bom* da natureza como se segue:

$$C_1 (w_1 , l_1)$$

onde C_1 é o contrato no estado 1;

w_1 o nível de salário no estado 1;

l_1 o nível de emprego no estado 1.

Já no *estado ruim* da natureza a dupla salário-emprego pode ser representada como a seguir:

$$C_2 (w_2 , l_2)$$

onde C_2 é o contrato no estado 2;

$w_2 < w_1$ é o nível de salário no estado 2;

$l_2 < l_1$ é o nível de emprego no estado 2.

Como podemos verificar no gráfico acima, dependendo da evolução do clima, responsável pelos choques de oferta, os salários sofrerão importantes flutuações. Do lado do emprego, como não poderia ser diferente em um mercado perfeitamente competitivo, embora

flutue o volume de trabalhadores contratados, não há desemprego *involuntário* uma vez que todos trabalhadores que desejam trabalhar ao nível de salário vigente encontrarão ocupação.

Entretanto, a realidade dos mercados de trabalho parece não dar crédito às explicações obtidas a partir do referencial de um mercado em concorrência perfeita. Efetivamente, quando o *estado ruim* dos negócios ocorre, não se constata empiricamente, o mais das vezes, importantes flutuações do nível de salários e sim importantes flutuações do nível de emprego, com o surgimento de desempregados involuntários. Como explicar esse fenômeno?

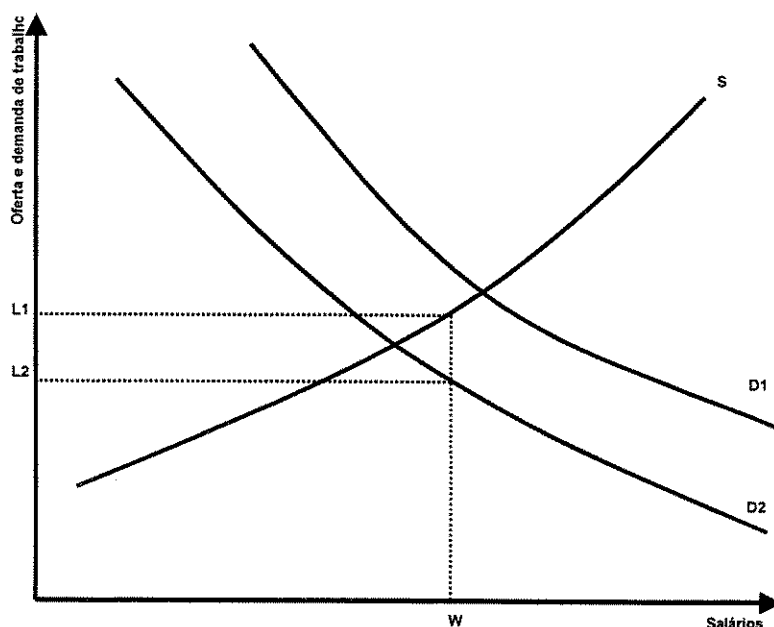
Os autores das teorias dos contratos implícitos irão mostrar que se os agentes no mercado de trabalho, empresários e trabalhadores, adotarem comportamentos diferenciados face ao risco a solução do problema de maximização do lucro conduz a firma a um novo arranjo contratual, onde o desemprego involuntário é um dos estados possíveis.

Assim, parte-se da suposição de que os trabalhadores são avessos ao risco, enquanto os empresários são neutros ao risco. Esta configuração hipotética não é desprovida de sentido. Explica-se que o comportamento mais conservador dos trabalhadores deve-se ao fato de que estes dependem para sua sobrevivência fundamentalmente de sua renda corrente, enquanto aos empresários é dado o benefício de um horizonte de planejamento de mais longo prazo.¹⁰⁵

Temos assim uma situação na qual os trabalhadores não desejam para si a instabilidade dos rendimentos de seu trabalho, enquanto para a firma, que é neutra ao risco, lhe é completamente indiferente pagar um salário mais alto w_1 , no *estado bom* e um salário mais baixo w_2 , no *estado ruim* da natureza ou, alternativamente, pagar um salário constante $w = \frac{1}{2}(w_1 + w_2)$ que seja a média dos salários no *estado bom* e no *estado ruim*, independentemente do estado da natureza que se realize.

Neste contexto a solução do problema de maximização dos lucros da firma produz resultados diversos daqueles que têm origem em mercados de concorrência perfeita. Nesta nova configuração, que incorpora os efeitos das avaliações diferenciadas de risco dos agentes, o salário pago pela firma aos trabalhadores é invariável frente aos estados da natureza. Portanto, os trabalhadores se resguardam da instabilidade de salários que ocorreria caso estes últimos dependessem das oscilações imprevisíveis dos estados de natureza.

Há, porém, um preço a pagar por esta estabilidade. Diferentemente do modelo perfeitamente competitivo, não se realiza neste caso a equalização da produtividade marginal do trabalho e dos salários reais. Analisemos o gráfico a seguir.



O gráfico apresenta as mesmas curvas que o gráfico anterior. A diferença fica por conta do nível de salário w que representa o salário contratual invariável.

Assim, se ocorre o *estado bom* da natureza, os salários ficam abaixo do nível que se estabeleceria em concorrência perfeita. Não há desemprego involuntário, mas há excesso de demanda de trabalho. Isto significa dizer que as firmas desejariam, se isto fosse praticável, aumentar os salários para atrair trabalhadores adicionais às linhas de produção.

Já quando se dá o *estado ruim* da natureza a situação é diversa. Os salários ficam acima do nível que se registraria se operassem as condições de concorrência perfeita. Os trabalhadores desempregados desejariam, se isto fosse possível, oferecer sua força de trabalho mesmo a um nível de salário abaixo do salário contratual (w). Neste caso, portanto, há excesso de oferta de trabalho, com o aparecimento de desempregados involuntários.

¹⁰⁵ Podemos também pensar que os empresários podem conseguir com mais facilidade aceder ao crédito nos momentos de dificuldades.

Ironicamente, ocorre que os desempregados que surgem nos tempos difíceis optaram, por assim dizer, *voluntariamente* por esta situação quando estabeleceram seus contratos. Ao preferirem um salário invariável a um salário sujeito às intempéries ditadas pela natureza, os trabalhadores aceitam voluntariamente as condições que podem, mais à frente, fazê-los engrossar a fila dos desempregados nos balcões do seguro desemprego.

Um contrato deste tipo assemelha-se a um contrato de seguro típico. Se o *estado bom* da natureza se realiza os trabalhadores verão sua renda amputada em $w_1 - w$. Esta parcela de renda não recebida faz as vezes de um prêmio de risco que assegura uma renda mais alta aos trabalhadores nas épocas desfavoráveis.

De qualquer forma, a situação do emprego *ex-post* é sub-ótima. Ou as empresas desejariam aumentar os salários para contratar trabalhadores adicionais no *estado bom* da natureza ou, por outra, no *estado ruim* da natureza há o surgimento de um contingente de desempregados involuntários que só poderiam ser absorvidos caso os salários contratuais pudessem ser diminuídos.

Porém, se isto ocorre, como se pode justificar que os agentes, submetidos a uma situação sub-ótima, continuem fiéis aos contratos assinados?

Uma resposta a esta questão pode ser encontrada em Garnier.¹⁰⁶ Essa classe de contratos implícitos se inscreve na categoria dos chamados «acordos não obrigatórios». A explicação da estabilidade desses contratos deriva fundamentalmente do fato de que cada uma das partes encontra interesse em respeitá-los. Uma das explicações desta estabilidade, nesta tradição de interpretação que recorre às motivações psicológicas dos agentes, é a apreciação de que nestes contratos se encontra implícito um elemento de dissuasão. Cada uma das partes respeitará os termos do acordo enquanto a outra parte o mesmo fizer.

No caso que estivemos a analisar, supusemos que os trabalhadores oferecem uma unidade de trabalho, medida em horas de trabalho, invariável com o salário. O que sucederia se assim não fosse, isto é, se outros contratos de trabalho pudessem ser estabelecidos, contratos estes que estipulassem jornadas de trabalho inferiores às jornadas padrão?

¹⁰⁶ A a esse respeito ver o artigo de Garnier (1986, p. 319 e seguintes).

Outras extensões das teorias dos contratos implícitos se propõem justamente a explorar as implicações de outras modalidades de contratos onde o trabalho necessário à maximização dos lucros da firma (medido em horas de trabalho, por exemplo) é dividido por todos os trabalhadores da bacia de emprego.¹⁰⁷

Neste caso, uma vez observado o estado da natureza, a firma escolheria o nível de trabalho cuja produtividade marginal do volume de emprego coincidisse com o salário contratual w . O trabalho seria então dividido por todos os membros da bacia de emprego e, por este expediente, os objetivos da eficiência produtiva e do seguro contra os riscos seriam conciliados.

No *estado bom* da natureza os trabalhadores executariam jornadas mais longas, já que o volume de emprego eficiente demandado pela firma cresceria na conjuntura favorável. Já quando sucedesse o *estado ruim* da natureza a firma reduziria a jornada de trabalho uniformemente para todos os trabalhadores da bacia de emprego.

Ao contrário da forma contratual apresentada anteriormente, esta nova modalidade de contrato é eficiente no sentido de Pareto. Depois de observado o estado da natureza, as posições relativas dos empresários e trabalhadores não podem ser modificadas sem que se deteriore o bem-estar de uma das partes.

É certo que se os agentes são racionais, estas formas contratuais serão largamente preferidas às primeiras. Porém, se isto ocorre o poder das teorias dos contratos implícitos para explicar o desemprego involuntário desaparece. Efetivamente, sob contratos de trabalho que prevêm a partilha do emprego o desemprego é ausente. Assim, embora as teorias dos contratos implícitos tenham o mérito inegável de ter aberto caminho para a compreensão das implicações das imperfeições informacionais no mercado de trabalho, elas não são capazes de explicar as raízes do fenômeno que se propunham inicialmente a investigar.

¹⁰⁷ Um resultado semelhante seria obtido se a firma, ao invés de partilhar o volume total de horas de trabalho entre todos os trabalhadores de sua bacia de emprego, concedesse indenizações, no mesmo nível dos salários contratados, àqueles trabalhadores que ficassem ociosos nas conjunturas desfavoráveis. Ver especialmente Perrot (1995, p. 39 e seguintes).

2.3.2. SALÁRIOS E EFICIÊNCIA

Quando um contrato de trabalho se estabelece, empresário e trabalhador se colocam de acordo sobre a venda e a compra da força de trabalho. Mas, passado este momento, o que sucede?

De acordo com a teoria microeconômica tradicional, dada a quantidade de trabalho reunida para a produção, resultaria um certo nível de produto. Efetivamente, no modelo microeconômico de base a quantidade de bens produzidos por uma dada firma depende univocamente da quantidade de trabalho empregada.¹⁰⁸ Em símbolos:

$$q = f(N) ,$$

onde q é a quantidade produzida pela firma e

N o número de trabalhadores envolvidos na produção.

Ao aceitarmos esta especificação para a função de produção da firma, estamos a admitir que os trabalhadores não possuem qualquer grau de discricionariedade para efetuar seu trabalho de forma mais ou menos eficiente. Neste caso, os trabalhadores seriam agregados um após outro à cadeia produtiva e a produtividade marginal do último trabalhador contratado estaria perfeitamente especificada na função de produção da firma.

Entretanto, alegavam os teóricos do salário eficiência, não há porque supor que isto deva ocorrer. Os trabalhadores podem desempenhar suas tarefas com maior ou menor afínco, destreza e atenção. Se isto é verdade a produtividade de um determinado volume de trabalho passa a depender não apenas do número de trabalhadores contratados, como também do nível de esforço médio dispensado por estes. Em símbolos, poderíamos reescrever a equação acima na forma:

$$q = f(e . N) ,$$

onde e é o nível de esforço médio despendido pelos trabalhadores na produção.

É legítimo supor que se a produtividade do trabalho depende do nível de esforço da mão-de-obra, as firmas têm todo interesse em que seus trabalhadores se empenhem o mais possível na execução de suas tarefas.

¹⁰⁸ A produção depende também dos outros insumos produtivos utilizados pela firma (sinteticamente, a quantidade de capital). Contudo, num horizonte de curto prazo, o estoque de capital é fixo e a produção pode ser reescrita como função unicamente da quantidade de trabalho contratada.

Assim, a situação ideal para as firmas seria aquela em que os empresários pudessem observar e mensurar sem quaisquer impedimentos a dedicação de cada trabalhador no cumprimento de suas tarefas, estabelecendo eventuais punições para aqueles que não se esforçassem. Na prática, contudo, o acesso a essas informações não se dá sem custos. A adoção de métodos e práticas de controle e supervisão do trabalho é dispendiosa e, em alguns casos, pouco eficiente.

Como na abordagem dos contratos implícitos, as teorias do salário eficiência também concebem que os agentes racionais nos mercados não têm acesso a informações perfeitas. Porém, diferentemente das teorias dos contratos implícitos, para as teorias do salário-eficiência as imperfeições informacionais dizem respeito à repartição assimétrica da informação entre os agentes e não mais à incerteza sobre os estados da natureza que se produzirão.

Em vista da exploração das implicações da assimetria informacional nos mercados de trabalho, os teóricos do salário-eficiência se serviram do instrumental de análise dos modelos do agente-principal.

Nestes modelos duas partes estabelecem uma relação: o agente e o principal. No mercado de trabalho o principal é o empresário e o agente, o trabalhador. A nomenclatura utilizada não pretende esconder que nesta relação o poder não se distribui de forma equilibrada.

Para o caso que nos interessa a seguir o principal dispõe de iniciativa (contratação de trabalhadores) e de recursos (meios de produção), porém sua satisfação depende do conhecimento de uma certa informação escondida pelo agente. Se esta informação diz respeito a forma de atuação ou comportamento dos agentes, diz-se de uma situação de *risco moral*. Tal é o caso quando o principal não dispõe de perfeitas condições para avaliar o desempenho de seus funcionários.

De outra parte, o alto custo de obter informações sobre as características dos agentes pode ocasionar uma situação em que os indivíduos menos qualificados acabem por expulsar do mercado os indivíduos de mais alta qualificação.¹⁰⁹ Num caso como este, diz-se de uma situação de *seleção adversa*.

¹⁰⁹ (1970) num artigo clássico, explica o funcionamento do mecanismo de *seleção adversa* para um mercado de automóveis usados.

Passemos, então, ao exame das possibilidades abertas pelo modelo do agente-principal para a compreensão dos fatos que se observam no mercado de trabalho.

Em primeiro lugar, o problema do *risco moral*. Suponhamos, inicialmente, que o esforço desempenhado por um trabalhador (o agente) na produção somente possa ser observado de forma imperfeita por seu empregador (o principal). Tal será o caso, quando os métodos de controle e supervisão do trabalho forem muito complicados ou por demais dispendiosos para serem postos em operação.

Como um esforço é sempre penoso, o trabalhador será tentado a adotar a estratégia de «tirar seu corpo fora», diminuindo seu ritmo de trabalho. Caso sua estratégia seja descoberta o trabalhador corre o risco de ser demitido. Porém, aos seus olhos, a penalidade da demissão é tanto menos importante quanto menor a taxa de desemprego da economia.

Portanto, pode-se ponderar que se a economia operar com pleno emprego de sua força de trabalho, a estratégia de «tirar o corpo fora» é vantajosa para o trabalhador. Na eventualidade deste ser descoberto e demitido, ele sempre poderá encontrar outro emprego rapidamente. Ademais, em uma situação de pleno emprego o trabalhador demitido não corre o risco de ser discriminado em outra firma por ter sido indolente em seu emprego anterior. Aos olhos dos empresários é absolutamente racional que todos os trabalhadores tentem recurso semelhante.

Suponhamos agora que exista uma função que relacione o esforço de cada trabalhador ao salário que este recebe, na forma $e = f(w)$. Devemos recordar que na formulação que apresentamos pouco acima, $q = f(e, N)$, fizemos o nível de produção da firma depender da quantidade de trabalho e do nível de esforço médio da mão-de-obra contratada. Contudo, naquele momento, não nos indagamos dos fatores que influenciariam o nível de esforço. É a esta questão que devemos nos voltar agora.

Em obra de 1957, Leibenstein havia sugerido que, para países em desenvolvimento, a produtividade do trabalho seria uma função dos salários reais. A idéia que Leibenstein acalentava era que quaisquer incrementos nos baixos salários praticados em países em desenvolvimento produziram impactos imediatos sobre as condições de vida dos trabalhadores e, conseqüentemente, sobre a motivação destes para o trabalho. Seu argumento era de natureza essencialmente biológica; trabalhadores melhor nutridos e com mais saúde desempenham suas tarefas de forma mais satisfatória.

Seguindo esta linha de raciocínio, Leibenstein afirmava que os efeitos positivos de um incremento da produtividade do trabalho podiam mais que compensar a elevação dos custos do trabalho originados de uma política de aumento dos salários reais. Portanto, o nível de salário ótimo que resulta dessa arbitragem escaparia aos mecanismos de mercado e responderia, sobretudo, aos objetivos de eficiência interna de cada firma.

Contudo, a natureza biológica da explicação de Leibenstein não era adequada para a realidade dos países desenvolvidos. O desafio, então, era encontrar outros fundamentos microeconômicos que sustentassem a existência de uma relação salário-produtividade.

Em artigo de 1984, Yellen repertoria algumas diferentes versões que se propõem a elucidar as razões pelas quais a produtividade do trabalho depende do salário real pago pelas firmas.¹¹⁰ Abordaremos três destas versões: o modelo de comportamento oportunista, os processos de *seleção adversa* e os modelos sociológicos.

2.3.2.1. MODELO BASEADO NO BINÔMIO TRAPAÇA E AMEAÇA

No modelo de comportamento oportunista (*shirking model*), os trabalhadores podem optar por trabalhar ou «tirar o corpo fora». Para coibir os comportamentos oportunistas, as firmas podem buscar estabelecer formas de monitoramento do desempenho de seus trabalhadores. Se os custos associados a estas formas de controle forem proibitivos, as firmas podem ser tentadas a aumentar os salários acima do nível competitivo.

Neste caso, os trabalhadores que forem pegos em sua estratégia de «tirar o corpo fora» sofrerão a penalidade da demissão e perderão, por consequência, o usufruto dos salários mais altos que recebiam. Neste contexto, compreende-se que a empresa possa ter interesse em pagar um salário mais alto que o salário de mercado, como um procedimento incitativo para obter a colaboração de seus trabalhadores.

Todo este raciocínio circunscreve-se ao ambiente microeconômico em que operam as firmas. Quais seriam, porém, as repercussões desta linha de pensamento para o conjunto da economia?

¹¹⁰ Yellen (1984). Consultar também Perrot (1995, p. 51-66).

Ora, se todas as empresas se comportassem da mesma maneira escolhendo pagar aos seus trabalhadores um salário mais alto que o salário concorrencial, o procedimento incitativo que dizia respeito ao diferencial de salários entre as firmas desapareceria. Mas, ao mesmo tempo, o salário da economia como um todo seria elevado a um nível acima do concorrencial, a demanda por trabalho das firmas diminuiria e, como consequência, o desemprego surgiria. E o desemprego justamente faria o papel de um procedimento incitativo, aumentando aos olhos dos trabalhadores, o custo associado à demissão.

O problema deste modelo é que outros arranjos contratuais mais engenhosos, que não o pagamento de um salário acima do nível concorrencial, poderiam reduzir ou mesmo eliminar o desemprego involuntário. Entre estas soluções pareto-superiores figura a adoção pela firma de um esquema de promoção interna que premie com salários mais elevados os trabalhadores mais antigos e, portanto, com maior qualificação.

Neste tipo de contrato, dito de senioridade, a firma estipula um salário para o trabalhador recém-contratado menor do que sua produtividade marginal, enquanto para o trabalhador com maior tempo de serviço a firma concede um salário que supere sua produtividade marginal. Os salários devem ser calculados de forma a que o valor presente do fluxo de salários que um trabalhador receberá em dada firma se iguale ao salário concorrencial que equilibra o mercado de trabalho. Como consequência o desemprego desaparece.

Ademais, um contrato como este funciona eficazmente como um incentivo que garante a disciplina dos trabalhadores. O trabalhador tem todo o interesse em permanecer o maior tempo possível na firma em que trabalha para alcançar os salários mais altos com que são recompensados os empregados mais antigos.

Entretanto, esta classe de contratos coloca o problema do *risco moral*. Com efeito, as firmas poderiam ser tentadas a substituir os trabalhadores mais experientes e ‘onerosos’ por jovens trabalhadores no início de carreira.¹¹¹

Todavia, argumenta Yellen, se a firma preocupa-se em zelar pela sua reputação ou, mesmo, se para a firma a qualificação de sua mão-de-obra é fonte de vantagem competitiva, a barreira do *risco moral* não se constituirá em empecilho para o correto funcionamento destes contratos de senioridade.

2.3.2.2. PROCESSO DE SELEÇÃO ADVERSA

Outra interpretação dos fundamentos microeconômicos do salário-eficiência recorre ao mecanismo de *seleção adversa*. Como havíamos descrito anteriormente, se são muito elevados os custos da obtenção de informações, pode acontecer dos indivíduos menos qualificados acabarem por expulsar do mercado os indivíduos de maior qualificação.

Para tanto, suponhamos inicialmente que as características produtivas dos trabalhadores são diferenciadas. Isto nos conduz à mesma hipótese levantada anteriormente, no âmbito da teoria do capital humano, de que os trabalhadores possuem aptidões, habilidades e conhecimentos diferenciados segundo o *investimento* que cada qual realizou em si próprio.

Suponhamos, ainda, que um empregador somente possa verificar de forma imperfeita as características produtivas dos candidatos a um determinado posto de trabalho. Cada trabalhador, por sua vez, esforça-se por convencer o empregador de sua adequação para o emprego oferecido.

Assim, os empresários, na ausência de informações perfeitas sobre as reais qualidades dos trabalhadores que se apresentam aos postos vacantes, podem ser tentados a oferecer um salário que represente uma remuneração *média* entre os mais baixos salários que correspondem à produtividade dos indivíduos menos qualificados e os salários mais altos que deveriam receber os indivíduos de maior qualificação. O que ocorreria numa situação como esta?

Inicialmente, devemos supor que todos os trabalhadores possuem um *salário de reserva*. O *salário de reserva*, é o nível de salário, para cada trabalhador, abaixo do qual ele recusa a oferta de emprego proposta. Com efeito, podemos recorrer à teoria do capital humano para compreender que um trabalhador que realizou um importante investimento em seu capital humano espera, em contrapartida, alcançar empregos mais gratificantes em termos salariais. Portanto, os trabalhadores mais qualificados possuem um *salário de reserva* mais elevado do que seus pares menos qualificados.

Conseqüentemente, se os empresários optarem por oferecer uma remuneração *média* aos postulantes a um determinado emprego, apenas os indivíduos menos qualificados se apresentarão para as entrevistas e acabarão por ser selecionados.

¹¹¹ Além do artigo de Yellen (1984), consultar também Shapiro e Stiglitz (1984).

Assim, se no mercado de trabalho operam os mecanismos da *seleção adversa*, os empresários tem um incentivo para aumentar os salários propostos. Pois à medida que o salário proposto se eleva, aumenta a probabilidade da firma recrutar trabalhadores mais qualificados que têm *salários de reserva* mais elevados.

Da mesma maneira que no caso do *risco moral*, ao evitar a *seleção adversa* os empresários são conduzidos a aumentar os salários. A consequência desta ação é a mesma nos dois casos: o desemprego involuntário.

2.3.2.3. PRESENÇA DE CUSTOS DE ROTAÇÃO

Há outra razão invocada para explicar a existência de salários permanentemente acima do seu nível concorrencial: a presença de custos importantes de rotação da mão-de-obra.¹¹² Em um caso como este, a firma teria interesse em conceder salários mais elevados do que os de mercado a seus trabalhadores como uma incitação à fidelidade de sua mão-de-obra.

Da mesma forma que antes, a robustez destes modelos em explicar o fenômeno do desemprego involuntário é ameaçada pela possibilidade teórica de se organizarem arranjos contratuais mais sofisticados que recorram a outros mecanismos de incentivo que não o pagamento de um salário acima do nível concorrencial. Teoricamente, tais formas contratuais produzem soluções pareto-superiores em termos do nível de emprego da economia.

2.3.2.4. MODELOS DE DOM E CONTRA-DOM

Buscando inspiração em estudos sociológicos, Akerlof em artigo de 1984, pretende explicar porque a economia pode permanecer em uma situação de equilíbrio com desemprego involuntário.¹¹³ Em sua concepção tal fenômeno só é admissível pois que as firmas, por uma ou outra razão, se dispõem a pagar salários maiores do que o nível de salário competitivo.

A principal característica desta classe de modelos é a importância da lealdade que os trabalhadores devem devotar à firma. Para conquistar esta lealdade, as firmas pagam salários

¹¹² Na mesma linha explorada pela teoria do trabalho como fator quase-fixado.

¹¹³ Akerlof (1984).

mais altos aos seus trabalhadores. Em contrapartida, os trabalhadores dedicam-se com mais empenho às suas tarefas o que implica um aumento da produtividade do trabalho.

Segundo a interpretação de Akerlof, a ausência de monitoramento contribui para o incremento da produtividade do trabalho. Quando o trabalhador possui certo grau de liberdade para executar suas tarefas, muitas vezes, manter-se ocupado faz o tempo passar mais rápido. Neste contexto, o *dom* de um salário mais alto do que o salário concorrencial pode motivar os trabalhadores a se aplicarem com mais dedicação ao trabalho para o benefício da firma.

Para outros autores que se utilizam desta versão do salário-eficiência para o desenvolvimento de uma teoria de segmentação do mercado de trabalho, a introdução de monitoramento em firmas do setor primário que não recorriam a tais expedientes pode se revelar contraproducente destruindo o clima de confiança existente dentro da fábrica. Neste caso, para alcançar a mesma produtividade que dantes, as firmas podem ser ver constrangidas a elevar os salários acima dos níveis praticados anteriormente.

* * *

Um ponto comum une as quatro versões para a explicação do salário-eficiência apresentadas anteriormente. Os procedimentos incitativos que recorrem aos aumentos salariais para enfrentar o problema do *risco moral*, da *seleção adversa*, dos elevados custos de rotação ou, ainda, para conquistar a lealdade dos trabalhadores dão nascimento ao desemprego. Um desemprego, aliás, de caráter involuntário. Involuntário porque os desempregados continuariam a oferecer sua força de trabalho mesmo a um nível inferior de salário.

Contudo, contrariamente ao que previam os modelos neoclássicos tradicionais do mercado de trabalho, os salários praticados não diminuem pela pressão competitiva das fileiras de desempregados.

Embora muitos autores argumentem que a rigidez dos salários à baixa deve-se às considerações de eficiência produtiva das firmas, outros afirmam que o pagamento de salários acima de seu nível concorrencial pode estar na origem da formação de grupos de trabalhadores dentro da empresa (os «insiders») que por todos os meios disponíveis têm interesse em preservar

os benefícios associados a seus postos e salários contra as pretensões dos desempregados (os «outsiders») que desejariam trabalhar mesmo a uma taxa de salário mais baixa do que a em vigor.

2.3.3. TEORIAS DAS NEGOCIAÇÕES

As teorias apresentadas acima, à parte de suas numerosas contribuições, ignoram em seus esquemas analíticos a dimensão normalmente coletiva dos contratos de trabalho. É este campo, justamente, que interessará aos teóricos da negociação. Estes autores irão se interrogar das repercussões sobre os salários e sobre o nível de emprego, quando os assalariados e as firmas dispõem de um poder de mercado.¹¹⁴

Inicialmente, o pressuposto forte do atomismo dos agentes tomba por terra. Segundo este pressuposto nenhum agente no mercado de trabalho disporia de um poder suficiente para interferir, por meio de suas ações, nos processos decisórios dos outros agentes. Em uma estrutura atomizada e descentralizada dum mercado operando em concorrência perfeita, o único poder que se faria sentir sobre os indivíduos seria o poder impessoal dos mercados, corrigindo e punindo os comportamentos inadequados, irracionais e desviantes.

Porém, a partir do momento em que os trabalhadores se organizam em um sindicato, este se investe de um poder de mercado e, portanto, o caráter estratégico de suas ações no mercado de trabalho não pode ser negligenciado. Mas diferentemente das abordagens tradicionais do mercado de trabalho que concebiam a interferência dos sindicatos como uma falha de mercado nociva aos interesses dos trabalhadores, os autores das teorias de negociação argumentam que a ação sindical encontra sustentação em fundamentos perfeitamente racionais.

O ponto de partida para essa construção teórica consiste em supor que cada trabalhador encontra interesse em se sindicalizar na medida em que compreende que a ação sindical pode elevar seu salário acima de seu nível competitivo.¹¹⁵

Porém, por quais princípios se guia a ação sindical? Ou, mais precisamente, quais os objetivos da organização sindical? Este era precisamente o problema que enfrentavam os

¹¹⁴ A esse respeito consultar especialmente Perrot (1995) e Gazier (1992).

¹¹⁵ A teoria das negociações não se propõe a explicar a origem dos sindicatos, mas sim como se guiam suas ações.

teóricos da negociação: construir uma função objetivo de um grupo a partir das preferências individuais. Duas soluções foram propostas para resolver este problema.

Quando se supõe um sindicato composto de trabalhadores com preferências idênticas, a função objetivo do sindicato será representada pela função objetivo de qualquer um de seus membros. Neste caso, o sindicato pode conduzir negociações com as firmas com respeito aos salários e ao nível de emprego simultaneamente.

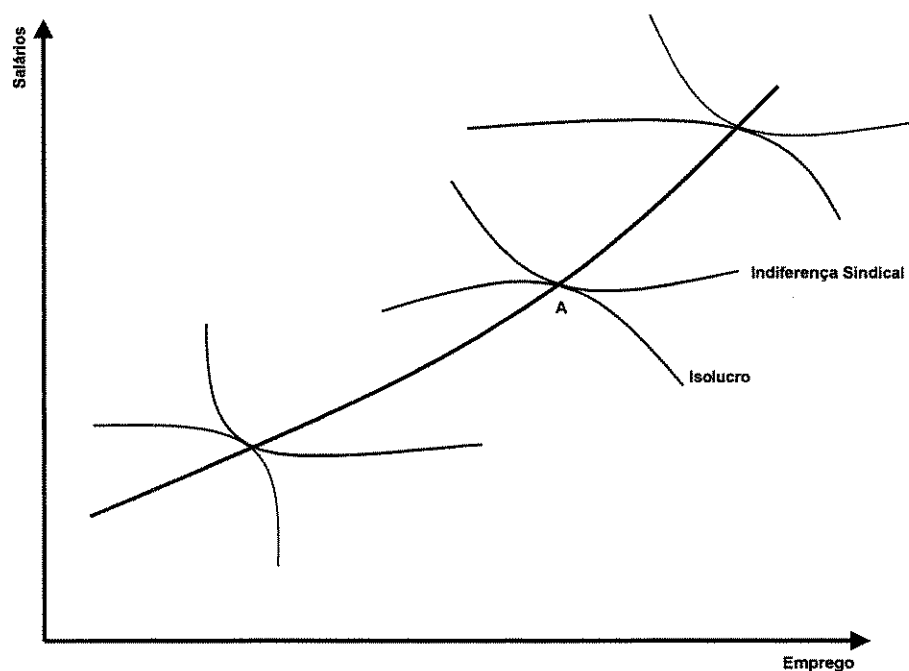
Já quando se adota a suposição de um sindicato composto de trabalhadores heterogêneos e quando se admite que as decisões são tomadas racionalmente e sem quaisquer constrangimentos, então o sindicato deve adotar o sistema de voto majoritário para estabelecer a pauta de suas reivindicações. Neste caso, porém, os votos dos membros sindicalizados devem privilegiar apenas uma decisão, o que significa que o sindicato não pode negociar ao mesmo tempo o nível de salário e o nível de emprego com as firmas. Se as reivindicações do sindicato são apenas por salários, deixando às firmas as decisões sobre o nível de emprego, a função objetivo do sindicato pode ser representada pela função objetivo de seu membro que se encontre na mediana da escala de pretensões salariais.

Passemos agora à construção das curvas de indiferença sindical (w_i). Estas curvas representam todas as combinações possíveis de salário e emprego que fornecem um mesmo nível de satisfação para os trabalhadores da bacia de emprego. É verdade que na medida em que aumenta o nível de desemprego, tanto mais devem crescer os salários dos membros do sindicato que se encontram empregados para que o nível global de satisfação permaneça constante. Graficamente, quando nos dirigimos a curvas de indiferença sindical à direita e para cima, o nível de satisfação aumenta.

As curvas de isolucro (π_i) procuram fixar o comportamento da firma frente às negociações com o sindicato. Uma curva de isolucro une todas as combinações de salário e emprego que resultam em um mesmo nível de lucro para a firma. Graficamente, na medida em que nos deslocamos para curvas de isolucro à esquerda e para baixo, o nível de lucro se amplia.

A partir desses elementos, dois modelos diferentes são propostos para interpretar as conseqüências da negociação entre uma firma e um sindicato.

O primeiro modelo é denominado de «contratos ótimos». A firma e o sindicato negociam simultaneamente o nível de emprego e os salários. O gráfico abaixo apresenta a linha de contratos que emerge da união de todos os pontos ótimos no sentido de Pareto.¹¹⁶



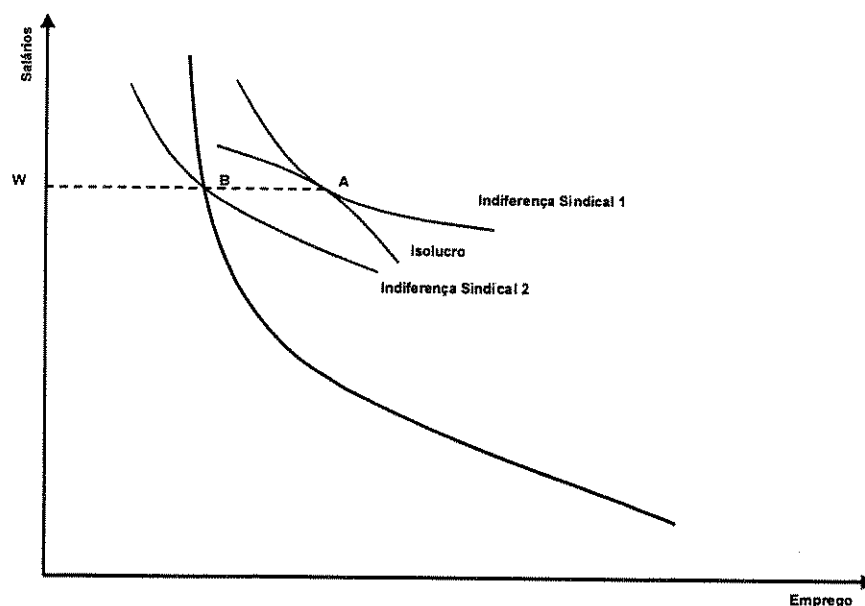
Constata-se facilmente que neste tipo de modelo o nível de salário e o nível de emprego aumentam simultaneamente ao longo da curva de contratos.

O outro tipo de modelo é dito de *direito a gerir*. Neste modelo as negociações entre a firma e o sindicato se reduzem à disputa em torno do nível salarial. Uma vez determinado o salário, a firma escolhe unilateralmente o nível de emprego.

Neste caso, as negociações podem ser decompostas em dois momentos. Em um primeiro momento, a relação de forças entre o sindicato e a firma conduz à determinação do salário, na intersecção de uma curva de indiferença sindical e de uma curva de isolucro da firma. No gráfico abaixo, este ponto está representado por A, no ponto de tangência da curva de indiferença sindical 1 e da curva de isolucro.

¹¹⁶ Ver o artigo de McDonald e Solow (1981).

Em um segundo momento, a firma, a partir do nível de salário negociado, escolhe o nível de emprego tendo em vista a maximização de seus lucros. Ora, o nível de emprego deve estar necessariamente sobre a curva de demanda de trabalho da firma, onde o salário se iguala à produtividade marginal do volume de emprego. Pode-se visualizar este momento na passagem do ponto A ao ponto B, no gráfico que se encontra abaixo:



Porém, como é possível verificar neste gráfico, o ponto B está na curva de indiferença sindical 2 que se encontra à esquerda e abaixo da curva de indiferença sindical inicial. Portanto, este ponto B caracteriza-se por proporcionar um menor nível de utilidade aos membros do sindicato.

Uma vez que a curva de demanda de trabalho de uma firma estabelece uma relação inversa entre salários e empregos, constata-se que no quadro do modelo de *direito a gerir* um aumento do nível de salários pela pressão dos sindicatos conduz a uma diminuição do nível de emprego.

2.4. AONDE NOS CONDUZEM ESTAS «NOVAS TEORIAS DO MERCADO DE TRABALHO» ?

Estamos, agora, em condições de realizar um balanço crítico das transformações operadas por estas «novas teorias do mercado de trabalho» no que tange à compreensão do fenómeno do desemprego e ao desenho e alcance das políticas públicas que objetivam debelar este mal.

Se devêssemos delimitar a amplitude das transformações operadas por estas «novas teorias do mercado de trabalho», diríamos que houve um retorno aos diagnósticos e receituários liberais. Ora, e nem poderia ter sido de forma diversa se como observamos estas «novas teorias do mercado de trabalho» se constroem sobre os mesmos alicerces das tradicionais teorias neoclássicas do mercado de trabalho e se projetam, sem grande ousadia, um pouco além, suavizando a importância de alguns pressupostos por demais restritivos da velha tradição.

A que ponto chegamos, afinal? O resultado visto em perspectiva, sem dúvida, impressiona. As novas teorias do mercado de trabalho nos remetem às mesmas gastas fórmulas que haviam sido desacreditadas por Keynes.

Estas «novas teorias dos mercados de trabalho» nos ensinam que para apreender a dimensão do problema do desemprego devemos novamente voltar nossos cuidados para o mercado de trabalho e para o exame dos resultados das interações entre os demandantes e ofertantes de emprego.

Nos ensinam que os mercados, com algumas pequenas correções, poderiam levar a economia ao equilíbrio de pleno emprego.

Nos ensinam que a interferência do Estado nestas questões é inútil, se não desastrosa. O problema do desemprego não deriva de uma insuficiência de demanda efetiva, nos dizem, e sim dos custos excessivos do trabalho suportados pelas empresas. O declínio das condições de rentabilidade dos investimentos produtivos e a conseqüente ameaça de destruição dos empregos, deve-se justamente à interferência desmesurada e por longo período do Estado na economia, à inevitável elevação dos juros e seus impactos negativos sobre o crédito em razão do crescimento das dívidas acumuladas pelo Estado e à elevação dos impostos e encargos sociais para fazer frente aos gastos sociais ampliados.

Nos ensinam, finalmente, que a presença dos sindicatos e, principalmente, que a presença de sindicatos fortes é contrária aos interesses dos desempregados e que, o mais das vezes, o

atendimento das reivindicações trabalhistas significam apenas uma ligeira melhoria da condição dos empregados em contrapartida dum crescimento do desemprego.

Todavia, o alcance destas teorias é muito mais insidioso do que o retrato ora esboçado.

Em primeiro lugar, estas «novas teorias do mercado de trabalho» não mais desejam fazer crer que a natureza do desemprego é voluntária. É bem verdade que, depois da Teoria Geral, o argumento da natureza voluntária do desemprego teria poucas chances de ser considerado com seriedade.

Em segundo lugar, estas teorias também se reconciliam com outro popular resultado, desta vez da leitura neoclássica da obra de Keynes, qual seja, o da rigidez dos salários reais, muito embora o próprio Keynes não houvesse sustentado existir uma relação entre a rigidez dos salários reais e o desemprego involuntário.¹¹⁷

Em terceiro lugar, e este é um de seus principais trunfos, estas «novas teorias do mercado de trabalho», formalizadas em excesso, prometem explicar a racionalidade econômica dos comportamentos microeconômicos por detrás da rigidez dos salários reais.

Neste sentido, os comportamentos dos agentes - trabalhadores, firmas e sindicatos - não podem ser considerados estranhos ao mercado de trabalho, que era o tratamento dado a esta questão pelas teorias neoclássicas tradicionais. Na realidade, afirmam os autores destas «novas teorias do mercado de trabalho», imersos num mundo marcado pela incerteza e onde prevalecem comportamentos oportunistas, os agentes tentam por todos os meios se proteger - o que é perfeitamente racional - mas agindo assim instauram o divórcio entre suas ações e o bem-estar coletivo. Isto só não ocorreria num mercado em concorrência perfeita, mas a maior parte dos mercados de trabalho se afastam das condições ideais de funcionamento.

Vejamos a que se presta esse discurso. Desde logo, o problema do desemprego pode ser bem focalizado e não podendo ser encontrado no comportamento defeituoso dos mercados deve-se, provavelmente, aos resultados dos comportamentos dos agentes. Portanto, o caminho a ser trilhado consiste em reformar as instituições do mercado de trabalho *real* tendo como justa

¹¹⁷ Na realidade, na *Teoria Geral* o princípio de causalidade era o inverso. O nível dos salários reais só poderia ser conhecido *ex-post*, como resultado, entre outras variáveis, do nível de emprego efetivamente contratado. Keynes (1985).

medida o mercado de trabalho *ideal*, perfeitamente competitivo, auto-regulável e do pleno emprego.

Todavia, se não se deve culpar os agentes por agirem racionalmente, algumas soluções tópicas, bem dirigidas, podem contribuir no sentido de alterar os sinais de mercado e reorientar as ações dos agentes na direção dum maior bem-estar comum.

A agenda para as políticas públicas sugeridas por estas teorias é ampla, incluindo a atenção e o desenho de programas especiais voltados para os segmentos populacionais mais vulneráveis ao desemprego, a criação de programas de formação e requalificação profissional com o objetivo de melhorar as condições de empregabilidade dos trabalhadores menos qualificados, o uso de medidas de flexibilização dos mercados de trabalho e a diminuição dos encargos trabalhistas e impostos devidos pelas empresas.

Veremos no capítulo a seguir, como os autores da ortodoxia enxergam e avaliam a proposta de redução do tempo de trabalho que não se enquadra exatamente no formato das prescrições recomendadas pelo ideário liberal.

1. INTRODUÇÃO

Antes de adentrarmos no universo das implicações microeconômicas duma política de redução do tempo de trabalho, convém definir alguns conceitos e variáveis que estarão presentes nas análises que destacamos a seguir.

Inicialmente, devemos dizer que, para o que se segue neste capítulo, suporemos que a política de redução do tempo de trabalho, agindo sobre a duração legal do trabalho, provocará uma diminuição de mesma magnitude da duração efetiva do trabalho.¹¹⁸

Assim, em um primeiro momento, tentaremos compreender as repercussões iniciais da redução do tempo de trabalho, antes mesmo que os empresários revisem suas decisões de recrutamento.

Portanto, considerando inicialmente que o número de trabalhadores empregados permanece inalterado, podemos dizer que como resultado da redução da duração efetiva do trabalho assistiríamos a uma queda da produção. Mas, esta diminuição da produção, devemos supô-la proporcional, menos que proporcional ou mais que proporcional do que a redução da duração efetiva do trabalho? Em outros termos, interrogamo-nos aqui sobre a elasticidade da produtividade horária do trabalho com relação à sua duração.

Normalmente, os economistas avaliam que a elasticidade da produtividade horária do trabalho com relação à sua duração é negativa e inferior à unidade em valor absoluto. Dessa forma, após uma redução da duração efetiva do trabalho haveria um aumento da produtividade horária do trabalho e, então, o decréscimo da produção se daria em uma proporção menor do que a redução do tempo de trabalho.

Raciocinando em termos da elasticidade da produtividade horária do trabalho com relação à sua duração três situações sucederiam. Até o patamar de um certo número de horas de trabalho, o valor (em módulo) da elasticidade da produtividade horária do trabalho com relação à sua duração seria maior que a unidade, a indicar os tempos requeridos (e perdidos) para as operações

do início e do fim do trabalho. Com a extensão da jornada de trabalho, essa elasticidade assumiria o valor unitário para, em seguida, declinar continuamente.

Para sustentar teoricamente a tese de que a elasticidade da produtividade horária do trabalho com relação à sua duração é negativa e inferior à unidade em valor absoluto, muitos autores evocam um efeito da fadiga que se faz presente com a extensão da jornada de trabalho.¹¹⁹

Outros autores, encontrando inspiração nos relatos das experiências de redução do tempo de trabalho implementadas na Europa, afirmam que o aumento da produtividade horária do trabalho induzida pela redução do tempo de trabalho deve-se ao fato de que freqüentemente o processo de redução do tempo de trabalho é acompanhado de reduções dos tempos de pausa e de uma intensificação do ritmo do trabalho.¹²⁰

Como normalmente se acredita que as jornadas de trabalho atuais se encontram no patamar em que a elasticidade da produtividade horária do trabalho com relação à sua duração é inferior à unidade (em valor absoluto), uma redução da jornada de trabalho resultaria num aumento da produtividade horária do trabalho. Como resultado, embora diminua a produção que cada trabalhador realiza, esta diminuição é menos que proporcional à redução do tempo de trabalho.

É claro que os ganhos de produtividade não devem ser tão importantes a ponto de neutralizar os efeitos da redução dos horários de trabalho sobre o volume da produção, pois neste caso a política de redução do tempo de trabalho não teria nenhum efeito sobre o volume de emprego. Aliás, é por essa entre outras razões que o governo francês impôs, com a lei das «35 horas» uma redução forte da duração do trabalho que dificilmente poderia ser absorvida pelos ganhos de produtividade.

Simetricamente, a redução do tempo de trabalho exerce efeitos também sobre a produtividade do capital. Se os empregados, durante suas horas de trabalho reduzidas, trabalham

¹¹⁸ No próximo capítulo trataremos, justamente, das relações entre a duração legal e a duração efetiva do trabalho. Neste capítulo, porém, para todos os efeitos, suporemos que não há diferenças entre a duração legal e a duração efetiva do trabalho.

¹¹⁹ É interessante notar que um resultado como este, aparentemente inatacável, pode ser objeto de controvérsia no seio da tradição de pesquisa neoclássica. Neste sentido, D'Autume e Cahuc apresentam evidências de que os resultados empíricos a este respeito não são conclusivos. D'Autume e Cahuc (1997, p.92).

¹²⁰ A esse respeito ver Cette e Taddéi (1997, p. 160-161).

mais intensamente sobre os equipamentos produtivos, produzir-se-á um aumento da produtividade horária do capital.

Analisados os efeitos da redução do tempo de trabalho sobre a produtividade do capital e do trabalho, passemos à avaliação de seus efeitos sobre os custos de produção.

Em primeiro lugar, abordemos o custo do capital. Uma diminuição da produção que se segue à redução do tempo de trabalho tem como resultado um aumento dos custos fixos unitários.

Todavia, o custo do trabalho é com certeza a questão mais importante.¹²¹ Com efeito, ao implementar uma política de redução do tempo de trabalho, o que fazer dos salários? Para responder a essa questão, os diferentes autores analisam as repercussões da compensação salarial, no contexto da lei das «35 horas», em três diferentes cenários.

No primeiro cenário, depois da passagem de 39 para 35 horas de trabalho semanal, o salário horário não sofre qualquer modificação (35 horas pagas como 35). A rigor, isso representa uma diminuição dos salários semanais percebidos pelos empregados da mesma magnitude da redução do tempo de trabalho e neste caso diríamos que não houve compensação salarial.

No segundo cenário, o salário semanal não é alterado depois da implementação da redução do tempo de trabalho (35 horas pagas como 39). Neste caso ocorre um aumento do salário horário e diríamos que foi adotada uma compensação salarial integral.

No terceiro cenário, o nível do salário semanal se situa entre os limites estabelecidos no primeiro e segundo cenários (35 horas pagas como 37, por exemplo). Neste caso diríamos que há uma compensação salarial parcial quando da passagem às 35 horas.

A discussão sobre os efeitos da compensação salarial desperta duas diferentes questões. Por um lado, há a questão salarial propriamente dita – o embate entre as vontades incongruentes dos trabalhadores e empresários no confronto pela determinação do nível de salário nominal. O poder de barganha dos sindicatos e dos empresários e o conteúdo e as modalidades de implementação da política de redução do tempo de trabalho são temas que têm lugar destacado nesse debate.

Por outro lado, para muitos autores a questão do nível salarial está no cerne da determinação do volume de emprego. Por essa razão, a maior parte dos esforços e das reflexões

sobre o tema da redução do tempo de trabalho será dedicada a avaliar e interpretar como evoluirão as relações que se supõem existir entre salários e empregos.

Passemos assim a um segundo momento desta reflexão. Até aqui, indagamos das implicações da redução do tempo de trabalho sem alterações do número de efetivos já empregados, ou seja, antes que os empresários revisem suas decisões de recrutamento. Devemos, a seguir, interrogar das conseqüências da redução do tempo de trabalho sobre o nível de emprego na economia.

Se supusermos que o nível de produção da economia permanece inalterado, nosso problema consiste em determinar o número de novos trabalhadores que devem ser contratados para que a produção continue constante, tendo em conta a redução do tempo de trabalho e as variações da produtividade horária do trabalho.

Contudo, é legítimo supor que a produção permanecerá imutável quando de uma redução do tempo de trabalho? É neste ponto que ressurge em cena o grau de compensação salarial.

Na concepção dos autores neoclássicos há duas maneiras diferentes de compreender os efeitos do grau de compensação salarial, de acordo com as restrições às quais se submetem as empresas em suas relações com seus mercados.

Por um lado, se o crescimento das empresas encontra obstáculos na extensão dos mercados, a compensação salarial tem um papel positivo ao estimular uma demanda considerada insuficiente. Por sua vez, o crescimento da demanda engendra efeitos multiplicadores positivos sobre o nível de atividade da economia.

Por outro lado, se o desemprego é considerado como resultado de uma baixa rentabilidade das empresas, a compensação salarial, *cæteris paribus*, afeta negativamente o volume de emprego.

Neste contexto, afirma-se que se por ocasião de uma política de redução do tempo de trabalho os sindicatos não moderarem suas reivindicações salariais e conseqüentemente a compensação salarial acordada for desmesurada, as empresas se verão obrigadas a reduzir a demanda de empregos. Nesse caso, a política de redução do tempo de trabalho produzirá

¹²¹ Ou, ao menos, a que mobiliza as maiores resistências.

exatamente o efeito inverso daquele que lhe imputamos: de criadora de empregos ela se tornará destruidora de empregos.

Para fazer face a esse argumento, outros autores, entusiastas e mentores da proposta de redução do tempo de trabalho, têm uma resposta. Sem confrontar a estrutura de pensamento da ortodoxia, eles sustentam que as experiências de redução do tempo de trabalho realizadas em diferentes países mostram que muitas vezes as empresas passam a utilizar seus equipamentos produtivos durante um tempo mais dilatado. Um alongamento do tempo de utilização dos equipamentos poderia diminuir os custos fixos do capital e contrabalançar, em uma certa medida, os efeitos negativos atribuídos à compensação salarial.

Sendo assim, neste capítulo pretendemos explorar estas duas vias de interpretação dos impactos microeconômicos duma política de redução do tempo de trabalho nos valendo, é certo, da efervescência do momento particular em que vive a França, mobilizada em torno da proposta da lei das «35 horas».

Num primeiro momento, exporemos resumidamente a apreciação de Corneo (1994) e dois expoentes da ortodoxia na França – D’Autume e Cahuc (1997) – sobre os impactos potenciais de uma política de redução do tempo de trabalho.

Num segundo momento, procuraremos apresentar as idéias centrais dos impactos da redução do tempo de trabalho sobre o nível de emprego na perspectiva de Cette e Taddéi, dois dos mentores da atual lei das «35 horas» na França e entusiastas desta medida. O quadro de análise destes autores é menos formalizado e, inclusive, integra uma crítica do alcance dos modelos neoclássicos na avaliação dos resultados duma política de redução do tempo de trabalho.

Finalmente, pretendemos realizar um balanço crítico das posições destes autores ressaltando suas diferenças e também os limites de suas interpretações.

2. REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO VISTA PELOS AUTORES DA ORTODOXIA

É verdade que nas análises tradicionais do mercado de trabalho concebidas pelos autores da ortodoxia não são incluídas quaisquer variáveis que permitam medir a duração do trabalho.

A rigor, o problema da duração do trabalho se colocaria, em princípio, no campo das decisões individuais. Cada trabalhador, a partir de sua escala de preferências, teria a possibilidade

de dividir as horas de seu dia entre uma atividade remunerada e o lazer. Entretanto, como na realidade é raro que um assalariado possa decidir quantas horas trabalhar, os desenvolvimentos teóricos da microeconomia do trabalho se interessaram pelas situações onde os empregos disponíveis impõem uma duração fixa para o trabalho.

Dessa maneira, o trabalho é entendido, mesmo quando ele se diferencia segundo sua natureza em trabalho qualificado e trabalho não qualificado, como uma unidade indivisível oferecida pelo trabalhador.

Todavia, face à grande visibilidade do debate público sobre a redução do tempo de trabalho, os autores neoclássicos rapidamente se interessaram pelo tema. O desafio teórico consistia em introduzir a dimensão do tempo de trabalho nos esquemas de análise para responder à questão que todos se colocavam: a política de redução do tempo de trabalho é capaz de produzir os resultados que lhe são atribuídos, mormente em termos da criação de empregos?

São muitos os economistas que têm se debruçado sobre esta questão. Consideramos particularmente interessante a linha teórica desenvolvida em alguns trabalhos recentes na França, país que não sem razão têm dedicado grandes esforços à compreensão das implicações das propostas de redução do tempo de trabalho. Entre estes trabalhos, destacamos o de Corneo (1994) e o de D'Autume e Cahuc (1997) que procuram decifrar as múltiplas dimensões da relação entre o tempo de trabalho e o nível de emprego no curto e no longo prazo.

O artigo de Corneo (1994) realiza uma competente revisão e uma síntese da literatura econômica que recorre aos modelos das teorias do *desemprego de equilíbrio* na tentativa de avaliar os impactos de uma política de redução do tempo de trabalho sobre o volume de emprego.¹²²

O artigo de d'Autume e Cahuc (1997) é também bastante representativo do pensamento da ortodoxia sobre a redução do tempo de trabalho, com a vantagem inegável de que estes autores procuram incorporar em suas reflexões os efeitos de algumas variáveis normalmente descartadas nas tradicionais análises microeconômicas da redução do tempo de trabalho, entre as quais a

¹²² Com a expressão teorias do *desemprego de equilíbrio*, pretende-se incluir as linhas teóricas surgidas nos anos 70, de inspiração neoclássica, que se interrogam das consequências das imperfeições concorrenciais e informacionais no mercado de trabalho, na tentativa de explicar os fundamentos microeconômicos da rigidez dos salários. Alguns autores preferem a denominação de «novas teorias do mercado de trabalho», expressão creditada a Anne Perrot, do nome de sua obra. Perrot (1995).

duração de utilização dos equipamentos e o grau de compensação salarial. Explorando as implicações dos desenvolvimentos teóricos mais recentes da tradição que se convencionou denominar de «novas teorias do mercado de trabalho», estes autores alternam análises no curto e no longo prazo, em quadros de referência estáticos e dinâmicos.¹²³

Inicialmente, é útil compreender como os autores da ortodoxia concebem o papel de uma política de redução do tempo de trabalho.

Segundo Cahuc e Granier, entre o extremo de um Estado de Bem-Estar, que procura redistribuir a renda mas que se revela impotente para lidar com o desemprego, e o outro extremo de um Estado liberal que deixa funcionar livremente a economia mas que não pode frear o crescimento das desigualdades, a redução do tempo de trabalho se apresenta como uma terceira via que, bem dirigida, pode conciliar os objetivos do crescimento do emprego e de redução da heterogeneidade social.¹²⁴

Na opinião de D'Autume e Cahuc, as projeções baseadas nos modelos macroeconómétricos que foram divulgadas recentemente são por demasiado rudimentares para avaliar adequadamente os efeitos de uma política de redução do tempo de trabalho. Ainda que esses modelos agregados forneçam orientações de grande valor, eles são mal desenhados para captar as reações dos agentes quando de uma redução da duração legal do trabalho.

Donde o imperativo de elaborar uma análise microeconómica que possibilite elucidar a interdependência entre a duração do trabalho e algumas variáveis-chaves, entre as quais o grau de compensação salarial, as modificações da produtividade horária do trabalho e as modalidades de adequação dos horários de trabalho.¹²⁵

Porém, antes de entrar nesse domínio, os autores se interrogam dos efeitos da redução do tempo de trabalho sobre o emprego num quadro de referência estático, ou seja, com um volume de trabalho constante. Uma análise em termos de elasticidade é proposta por D'Autume e Cahuc.

¹²³ Para tudo o que se segue, sempre que citarmos estes autores estaremos a nos referir ao artigo "Réduction de la durée du travail et emploi: une synthèse. In : CAHUC, P., GRANIER, P. (Coord.). *La réduction du temps de travail: une solution pour l'emploi?* Paris: Editions Economica, 1997a. 353p.

¹²⁴ Cahuc e Granier, coordenadores do livro *La réduction du temps de travail: une solution pour l'emploi?*, são também os autores da introdução a este livro. Esta apreciação que destacamos se encontra numa versão xerocopiada desta introdução, suprimida quando da publicação do livro. Cahuc e Granier (1997 b, p.1).

¹²⁵ Ver D'Autume e Cahuc (1997, p. 10).

Num primeiro momento, expressamos a variação da produção em função dos efetivos e das horas de trabalho:

$$\frac{\Delta Y}{Y} = \alpha \frac{\Delta N}{N} + \beta \frac{\Delta h}{h}, \quad (1)$$

onde Y representa a produção, N o número de trabalhadores e h o número médio de horas de trabalho.

A elasticidade β , por sua vez, depende das elasticidades ε_e e ε_λ e estes resultados são descritos pela seguinte equação:

$$\beta = 1 + \alpha \varepsilon_e + (1 - \alpha) \varepsilon_\lambda,$$

onde α , $0 < \alpha \leq 1$, representa a elasticidade da produção com relação ao emprego e β , $0 < \beta \leq 1$, a elasticidade da produção com relação às horas de trabalho.

A presença dessas duas elasticidades constitui uma tentativa de resolver os problemas colocados por uma redução dos horários. A primeira elasticidade, ε_e , representa uma aproximação ao problema da produtividade horária do trabalho. O valor desta elasticidade é suposto negativo e inferior à unidade em valor absoluto. A segunda elasticidade, ε_λ , constitui uma tentativa de representar a adequação dos horários de trabalho que, normalmente, acompanha as medidas de redução do tempo de trabalho. Como a elasticidade precedente, ε_λ também é considerada negativa e de valor absoluto inferior à unidade.

Constatamos facilmente com o auxílio da equação (1) que após uma redução do tempo de trabalho, *ceteris paribus*, a produção diminuirá menos que proporcionalmente do que a redução dos horários. Esse resultado se produz pela intermediação do coeficiente β , que capta as influências dos incrementos nas produtividades do trabalho e do capital quando de uma redução do tempo de trabalho.

Assim retornamos ao problema colocado inicialmente. Se perguntarmos, no quadro de um modelo estático, sobre a influência da redução do tempo de trabalho sobre o nível de emprego, a um dado volume de produção, o primeiro termo da equação (1) se iguala a zero. Podemos reescrever essa equação da seguinte maneira:

$$\frac{\Delta N}{N} = \frac{-\beta}{\alpha} \frac{\Delta h}{h}$$

Coloca-se, portanto, uma nova questão. O que esperar do valor $-\beta/\alpha$? Já sabemos que tanto β quanto α são supostos positivos e de valor absoluto inferior à unidade. Contudo, $\alpha > \beta$ ou $\alpha < \beta$? Esse resultado faz toda a diferença. Se $\alpha > \beta$, então uma diminuição dos horários implicaria um aumento menos que proporcional do nível de emprego, enquanto que se $\alpha < \beta$, o inverso se produziria.

A resposta de D'Autume e Cahuc é, contudo, pouco esclarecedora. Com base nos relatos das experiências de redução do tempo de trabalho é legítimo supor, afirmam os autores, que a diminuição dos horários se traduz num crescimento da produtividade horária do trabalho. Por outro lado, é possível imaginar que a redução do tempo de trabalho seja acompanhada de uma extensão da duração da utilização dos equipamentos. Esses dois efeitos, é necessário lembrar, se expressam no coeficiente β . Então, é verossímil, concluem os autores que $|\beta/\alpha| < 1$. Como os autores chegam a essa conclusão? Não poderíamos dizê-lo, uma vez que estes não fazem qualquer menção ao valor de α .

A despeito disso, segundo D'Autume e Cahuc e Corneo (1994), é demasiado simplista analisar as repercussões de uma política de redução do tempo de trabalho sobre o nível de emprego em um contexto onde a produção é constante. Uma vez que a redução do tempo de trabalho faz variar a produtividade e o custo relativo dos fatores de produção, deve-se considerar sua influência na demanda de trabalho.

Por essa razão, é necessário explorar as implicações da redução do tempo de trabalho em um quadro macroeconômico explícito, considerando as variações do nível de emprego segundo os diferentes regimes de desemprego derivados da *teoria do desequilíbrio*.

A *teoria do desequilíbrio*, como vimos anteriormente, construída a partir de um quadro de equilíbrio geral, permite analisar as interdependências entre dois mercados: o mercado de bens e o mercado de trabalho. No arcabouço dessa teoria, preços e salários inflexíveis estariam na origem dos desequilíbrios nos mercados de bens e de trabalho. De todas as situações

mencionadas, há duas que já mencionamos e que nos interessam particularmente: o *desemprego keynesiano* e o *desemprego clássico*.

No regime de *desemprego keynesiano*, caracterizado pela existência de um desemprego de natureza involuntária, a oferta no mercado de trabalho excede a demanda das empresas e isso em razão de uma insuficiência da demanda efetiva verificada no mercado de bens. Nesse caso, para retornar à situação de pleno emprego, é necessária uma política que estimule a demanda efetiva.

No caso do *desemprego clássico*, o desemprego é a consequência de um custo excessivo do trabalho enfrentado pelas empresas e, como no caso precedente, a oferta no mercado de trabalho excede a demanda. Mas, diversamente da situação de *desemprego keynesiano*, o problema aqui é que face à pressão dos custos enfrentada pelas empresas, o programa de maximização de lucros as conduz a restringir a quantidade oferecida e, portanto, para alcançar o pleno emprego seria preciso uma política que possibilitasse o aumento da rentabilidade das empresas.

Assim, num primeiro momento, D'Autume e Cahuc voltam-se para a compreensão das repercussões da redução do tempo de trabalho num regime de *desemprego keynesiano*. Sem entrar nos detalhes da construção do modelo, examinemos seus principais resultados.

Inicialmente, há os efeitos sobre o emprego. Assim, quanto mais ténues forem os ganhos de produtividade do trabalho e do capital, tanto mais forte será o efeito positivo da redução do tempo de trabalho sobre o emprego.

A compensação salarial é outra variável que representa um papel muito importante na determinação do volume de emprego. Um aumento da taxa de compensação salarial estimula o crescimento do nível de emprego, por intermédio de um aumento da demanda efetiva.

Finalmente, há os efeitos sobre os lucros. Para os teóricos neoclássicos, lucros e salários se encontram em oposição e, portanto, o aumento dos salários, em razão da implementação de uma política de compensação salarial, provoca necessariamente uma diminuição dos lucros. Esse efeito clássico, asseguram os autores, predomina sempre sobre o efeito keynesiano, ou seja, a oposição entre salários e lucros não pode ser compensada pelo efeito positivo sobre os lucros que deriva de um crescimento da demanda provocado pela alta dos salários.

Tendo em conta a oposição entre salários e lucros evidenciada no modelo, os autores concluem que somente subsídios significativos concedidos pelo Estado poderiam conduzir os empresários a aceitar voluntariamente a redução do tempo de trabalho.

Além disso, os autores sustentam que os efeitos negativos da compensação salarial são amplificados, na realidade, por conta da perda de competitividade. Com efeito, um aumento dos salários pode desencadear um processo de aumento de preços - se os empresários desejarem preservar seus margens de lucro - o que, por sua vez, diminui a demanda externa voltada às empresas nacionais.

Finalmente, D'Autume e Cahuc nos lembram que no quadro de um modelo de *desemprego keynesiano* a influência do custo do trabalho sobre o nível de emprego não é levada em conta. Precisamente essa importante variável será integrada na exposição do caso do *desemprego clássico*.

Nesse caso o emprego é determinado pela demanda de trabalho das empresas sendo o desemprego resultado de um custo excessivo do trabalho que não pode ser suportado pelas empresas.

Nesse modelo, conseqüentemente, a compensação salarial exerce um efeito negativo sobre o emprego e sobre os lucros. De outra parte, os ganhos de produtividade induzidos pela redução do tempo de trabalho podem, até certo ponto, contrabalançar os efeitos negativos de uma alta dos salários. É assim que quando os ganhos de produtividade do trabalho e do capital são significativos, cresce o grau de compensação salarial compatível com a manutenção do emprego ou dos lucros.

Portanto, o efeito positivo sobre os lucros de uma alta dos salários, presente no caso keynesiano, desaparece no regime de *desemprego clássico*. Por outro lado, neste último regime, os ganhos de produtividade exercem efeitos positivos sobre essas duas grandezas.

O resultado combinado dessas duas forças antagônicas depende da magnitude da compensação salarial e dos ganhos de produtividade. Cautelosamente, ponderam os autores, o grau de incerteza sobre os valores dessas variáveis não autoriza a crer que uma política autoritária de redução do tempo de trabalho seja a política mais efetiva na luta contra o desemprego, sobretudo se há razões para acreditar que a maioria das empresas se encontra num regime de *desemprego clássico*.

A construção de diferentes cenários, a partir da arbitragem de valores verossímeis para as variáveis especificadas no modelo, mostra que apenas para preservar o nível de emprego já existente antes da implementação de uma política de redução do tempo de trabalho, a compensação salarial não pode se pretender integral. Assim, para que a política de redução do tempo de trabalho conduza a uma verdadeira partilha do trabalho a taxa de compensação salarial admitida é ainda menor.¹²⁶

Contudo, os custos fixos do emprego não foram integrados nesse quadro de análise. Como estudamos no capítulo anterior, a existência de custos fixos associados ao emprego reduz, *cæteris paribus*, a disposição dos empresários em contratar novos empregados. Dessa maneira, a inclusão desse novo parâmetro no modelo reduz a eficiência de uma política de redução do tempo de trabalho em fazer aumentar o volume de emprego.

Em síntese, uma apreciação mais geral dos autores sobre a eficiência de uma política de redução do tempo de trabalho, autoritária e centralizada, se mostra muito pessimista.¹²⁷ O modelo utilizado para avaliar o sucesso de uma política de redução do tempo de trabalho em criar empregos mostra que esta depende do comportamento de três elasticidades principais: a da produtividade horária do trabalho, a da duração da utilização dos equipamentos e a da compensação salarial.

O problema é que os trabalhos empíricos que poderiam servir para determinar os valores dessas elasticidades são inconcludentes. Assim, os autores recomendam prudência.

O próximo passo teórico consiste em internalizar o grau de compensação salarial com o auxílio de modelos de negociação salarial. Isso porque, até esse momento, D'Autume e Cahuc trabalharam arbitrando diferentes valores para a compensação salarial a fim de analisar seus impactos potenciais. Ainda que a construção de diferentes cenários tenha o mérito de delimitar o campo do possível, ela não permite, segundo os autores, identificar com segurança os mecanismos que entram em jogo quando de uma redução da duração do trabalho. Por esse motivo, eles propõem uma representação do conflito que opõe trabalhadores e empresários, através do modelo microeconômico de negociação salarial.

¹²⁶ Em um cenário de verdadeira partilha do trabalho o volume total de horas trabalhadas no conjunto da economia não pode diminuir.

¹²⁷ É com esses adjetivos que D'Autume e Cahuc qualificam a lei das «35 horas» na França.

De um lado, o sindicato é tomado como maximizador da esperança de utilidade de seus membros. Como vimos, a representação geométrica de seu comportamento é feita por meio de curvas de indiferença sindical, as quais exprimem as diferentes combinações de emprego e de salário que produzem um mesmo nível de utilidade. Mas a esperança da utilidade dos membros de um sindicato é influenciada fortemente não apenas pelas preferências dos trabalhadores em termos de renda e de tempo livre, mas também pelo grau de aversão de seus integrantes face ao risco do desemprego. Daí, quanto mais forte a aversão ao risco do desemprego dos indivíduos que compõem um sindicato, tanto mais este último se preocupará com o nível de emprego quando das negociações.

De outro lado, a firma persegue o objetivo de maximizar seu lucro. Seu comportamento à mesa de negociações é representado por curvas de isolucro que representam as diferentes combinações de emprego e de salário que produzem um mesmo nível de lucro.

A interação entre sindicatos e firmas, ou seja os pontos de tangência entre as curvas de indiferença sindical e as curvas de isolucro, dão lugar a uma curva de contrato que apresenta todas as duplas de emprego e de salário que podem ser atingidas após as negociações entre as duas partes.

Todavia, com o auxílio desse instrumental analítico, nada se pode dizer dos resultados concretos da confrontação entre empresários e trabalhadores. Tal como no problema da alocação de uma quantidade limitada de dois bens entre dois consumidores num diagrama de *caixa de Edgeworth*, para conhecer o resultado que será estabelecido na curva de contrato, é necessário saber quais são as dotações iniciais de cada parte no início das negociações.

No caso presente, supõe-se que os sindicatos e as firmas são dotados de um certo poder de negociação. Para representar a relação de força entre as duas partes é estipulado um parâmetro denominado poder de negociação do sindicato. O valor deste parâmetro varia continuamente em um intervalo de 0 a 1. Na medida em que se faz variar o poder de negociação do sindicato, diferentes combinações entre tempo de trabalho, nível de compensação salarial e nível de emprego se sucedem.

Dessa maneira, parte-se de uma situação hipotética onde o poder de negociação do sindicato é nulo, ou seja, onde todo o poder pertence às firmas. Nesta situação o pleno emprego seria alcançado.

Se o poder de negociação dos sindicatos começa a crescer, verificamos uma alta do salário e uma redução dos horários, sempre na região do pleno emprego. A seguir, a partir de um certo ponto limítrofe, o aumento do poder dos sindicatos conduz a reduções dos horários e, como forma de preservar o pleno emprego, o sindicato aceita uma diminuição dos salários. Finalmente, se a relação de forças continua a se inclinar em favor dos sindicatos, entra-se na região de desemprego. Os sindicatos escolherão então salários mais elevados e um tempo de trabalho reduzido mas, em contrapartida, um contingente de desempregados irá surgir.

Sumariando os resultados anteriores, uma política de redução do tempo de trabalho, segundo o regime de *desemprego keynesiano* ou *clássico*, é entendida como capaz de afetar o nível de lucro das empresas. Se o nível de compensação salarial exigido pelos sindicatos é incompatível com a manutenção dos lucros, pode-se prever uma reação fortemente negativa da parte das empresas que tentarão, por todos os meios disponíveis, alterar esse estado de coisas.

Para além dessas reações imediatas e espontâneas, a evolução dos lucros tem um papel essencial na determinação da demanda de trabalho futura, uma vez que uma redução dos lucros exerce um efeito negativo sobre as decisões de investimento.

Todos os modelos apresentados acima foram concebidos a partir de um quadro de referência estática. Mas os autores da ortodoxia ignoram a máxima de Keynes que afirma que no longo prazo todos estaremos mortos. Conseqüentemente, eles se interrogam dos efeitos previsíveis de uma política de redução do tempo de trabalho sobre o nível de emprego em um horizonte de tempo mais dilatado.

Além disso, nos modelos inventariados acima, a relação de força entre os sindicatos e as firmas é considerada constante, uma simplificação bastante razoável no curto prazo. Numa análise dinâmica, entretanto, essa importante variável é passível de ser endogeneizada e sua evolução deve acompanhar aquela da taxa de desemprego, tendo em vista o modo de formação do salário desemprego. A esse respeito, é legítimo supor que quanto mais fraca a taxa de desemprego, tanto mais forte será o poder de ameaça dos sindicatos.

O modo de formação do salário desemprego também tem um papel importante na determinação das exigências salariais, uma vez que a utilidade de um trabalhador empregado

depende em grande parte das oportunidades chamadas exteriores, ou seja, do grau de satisfação de que ele poderia se beneficiar caso se encontrasse desempregado.¹²⁸

Dessa maneira, uma análise macroeconômica e dinâmica a partir dos fundamentos microeconômicos é proposta para melhor compreender os efeitos que podemos esperar de uma política de redução do tempo de trabalho no longo prazo. D'Autume e Cahuc se utilizam de um modelo de equilíbrio geral em concorrência imperfeita do tipo *wage setting – price setting* (WS-PS), onde a determinação do desemprego é afetada pela rigidez dos preços no mercado de bens e no mercado de trabalho.¹²⁹

Com base deste modelo, são derivadas três conclusões ricas em implicações práticas.

Em primeiro lugar, ponderam estes autores que *as decisões e ações dos sindicatos de trabalhadores não levam em conta o interesse dos desempregados*. O que isto significa dizer?

Na prática, isto significa conceber que no conflito que opõe empresários e trabalhadores sobre o tema da compensação salarial, toda a responsabilidade pelo resultado das negociações pode ser atribuída ao comportamento desses últimos, representados por seus sindicatos.

A rigor, como se comportam os empresários à mesa de negociações? Tal como descreve o modelo do «direito a gerir», visto no capítulo anterior, a partir da fixação de uma taxa de salário os empresários escolhem o nível de emprego que maximiza o lucro da firma. Não deveríamos esquecer, nos lembrariam estes autores, que da maximização dos lucros, imperativo da concorrência, depende a sobrevivência da empresa e, logo, a própria existência dos empregos. Além disso, em nossos dias, os empresários se ressentiriam das restrições cada vez mais rigorosas impostas pelo mecanismo concorrencial face ao movimento de liberalização dos mercados.

E como agem os sindicatos? Encontra-se aí o problema. Inicialmente, é necessário lembrar que nessas abordagens teóricas a própria existência dessas instituições depende de sua eficiência em conquistar para seus membros salários acima do nível concorrencial. Além disso, quanto mais corporativista e dotado de poder de negociação, tanto mais o sindicato orientará suas ações para obter elevações de salário.

¹²⁸ As oportunidades exteriores dependem fundamentalmente das condições de acesso e do valor do seguro desemprego oferecido pelo Estado.

¹²⁹ Num modelo do tipo *WS-PS*, supõe-se prevalecer os mecanismos de uma concorrência monopolística, onde os preços são formados a partir da adição de uma margem de lucro sobre os custos unitários de produção (mark-

Todavia, este resultado penaliza os desempregados, pois quanto maiores os salários, menor o nível de emprego demandado pelas firmas. Logo, como já se afirmou anteriormente, crer nas implicações deste modelo do «direito a gerir», significa acreditar que os sindicatos são responsáveis pelo nível de desemprego gerado.

Em segundo lugar, D'Autume e Cahuc argumentam que *o modelo de formação do salário desemprego é também contrário aos interesses dos desempregados*.

Novamente recorremos a uma conhecida hipótese: os sindicatos procuram maximizar a esperança de utilidade de seus membros. É certo que a satisfação dos «insiders» cresce com os salários, porém, os indivíduos empregados estão sempre sujeitos a se tornarem desempregados. Caso suceda este drama pessoal, os indivíduos confrontam-se com as chamadas «oportunidades exteriores». Tanto melhores serão estas oportunidades, *cæteris paribus*, quanto maior for o nível do salário-desemprego e quanto maior for a probabilidade de saída da situação de desemprego. Portanto, quando as oportunidades exteriores não são de todo más, os sindicatos têm ampliado seu poder de barganha e logram alcançar mais altos salários.

Assim, da mesma forma que um sindicato fortalecido utiliza seu poder de negociação para conquistar um nível salarial superior à indenização percebida por um desempregado quando das rodadas de negociação, estes mesmos sindicatos resistirão fortemente a uma baixa do salário se o bem-estar dos desempregados não se reduzir proporcionalmente.

Conseqüentemente, D'Autume e Cahuc sugerem a adoção de um modo de formação do salário desemprego indexado à remuneração média dos empregados, sistema que teoricamente favoreceria uma moderação das reivindicações salariais e que não se chocaria com o objetivo de emprego.

Neste mesmo sentido, no contexto de uma política de redução do tempo de trabalho, uma compensação salarial parcial seria mais facilmente aceita pelos trabalhadores que dispõem de um emprego se o bem-estar dos desempregados diminuísse proporcionalmente.

Finalmente, *o tempo livre e as atividades não remuneradas deveriam ser incentivadas*. A valorização do tempo livre e das atividades não mercantis modificaria a arbitragem entre o tempo livre e o poder de compra em favor do primeiro. Neste caso, dois efeitos são previsíveis. De um

up). Sobre o mercado de trabalho, os fundamentos teóricos do *salário de eficiência* ou do modelo *insider-outsiders*,

lado, reduções posteriores da duração do trabalho paralelamente à evolução da produtividade seriam mais facilmente aceitas pelos trabalhadores. De outro lado, o novo estatuto conferido ao tempo livre funcionaria como um mecanismo dissuasivo de entrada no mercado de trabalho.

* * *

Em síntese, segundo a apreciação de D'Autume e Cahuc e Corneo, a relação entre a duração do trabalho e o emprego é bastante difícil de ser apreendida. Com efeito, algumas condições muito restritivas devem ser satisfeitas para que uma política de redução do tempo de trabalho possa ser bem sucedida. *Inicialmente, a exigência dos assalariados em termos de compensação salarial deve ser moderada. A seguir, é necessário que a redução do tempo de trabalho permita aumentar significativamente a produtividade horária do trabalho. Finalmente, é preciso que a duração da utilização dos equipamentos não se veja diminuída quando a duração do trabalho for reduzida.*

A primeira condição, sobre a compensação salarial, como já mencionamos, é certamente a questão mais delicada. Mesmo num cenário mais favorável ao emprego, a saber, o regime de *desemprego keynesiano*, uma compensação salarial integral permanece excluída pois que ela produz uma diminuição dos lucros. Embora, no curto prazo uma diminuição dos lucros apenas desencadeie uma reação negativa da parte dos empresários, a longo prazo os investimentos se veriam reduzidos e em consequência o nível de emprego cairia.

A segunda condição, sobre os ganhos de produtividade horária do trabalho, permite, até um certo ponto, contrabalançar o aumento de custos devido à compensação salarial e à diminuição da duração da utilização dos equipamentos. Dessa maneira, os ganhos de produtividade aparecem como uma das fontes de financiamento da redução do tempo de trabalho.

Finalmente, a terceira condição que diz respeito à reorganização da *duração de utilização dos equipamentos* torna-se exequível em virtude do processo de reorganização do trabalho que acompanha geralmente a implementação da redução do tempo de trabalho dentro de uma empresa. A manutenção, e até o alongamento da *duração da utilização dos equipamentos*,

vistos no capítulo anterior, podem ser evocados para explicar a formação não concorrencial dos salários.

representa outra fonte potencial de financiamento para fazer face aos custos da diminuição dos horários de trabalho.

O problema é que a realização de cada uma dessas três condições depende de múltiplas variáveis cujas relações não são bem compreendidas pela ciência econômica. Para preencher essas lacunas, a escolha conscienciosa das hipóteses iniciais se mostra muito importante e é verdade que resultados divergentes são obtidos em razão dessas escolhas.

Face ao reconhecimento das dificuldades da ciência econômica em compreender as implicações de uma política de redução do tempo de trabalho, qual é a recomendação dos autores da ortodoxia?

Prudência. Corneo afirma mesmo que uma política de redução do tempo de trabalho, cujos efeitos não podem ser bem avaliados pela ciência econômica apenas merece o título de aventureira. D'Autume e Cahuc tomam uma outra via, procurando compreender quais são os meios de favorecer a eficiência de uma redução do tempo de trabalho em termos de geração de empregos. Partindo da apreciação que a redução do tempo de trabalho não é uma solução miraculosa para o problema do emprego, eles advogam a urgência da adaptação das instituições do mercado de trabalho a fim de aumentar o impacto potencial dessa política.

Em primeiro lugar, seria necessário instituir um mecanismo que garantisse a representação dos interesses dos desempregados e dos trabalhadores que têm empregos precários quando das negociações. Em segundo lugar, seria preciso adaptar o modo de formação dos ganhos dos trabalhadores privados de emprego. A solução imaginada consiste em indexar o salário desemprego à remuneração média percebida pelos trabalhadores que possuem um emprego. Finalmente, deveriam ser criados mecanismos para conscientizar a sociedade da importância do tempo livre e das atividades não mercantis.

3. REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO VISTA PELOS MENTORES DESTA MEDIDA

Após essa longa exposição das análises da ortodoxia sobre a redução do tempo de trabalho, passemos agora a apreciar a contribuição de Cette e Taddéi, participantes do processo de elaboração da lei das «35 horas» na França.¹³⁰

Na avaliação destes autores, as representações propostas pela ortodoxia se chocam com grandes obstáculos.

Em primeiro lugar, as análises da ortodoxia são inconcludentes uma vez que os resultados obtidos são fortemente dependentes da escolha das hipóteses iniciais do modelo. Modificando estas hipóteses, às vezes apenas ligeiramente, pode-se derivar conclusões contraditórias.

Em segundo lugar, essas «novas teorias do mercado de trabalho» são demasiado incompletas, pois não permitem internalizar todas as múltiplas componentes de um cenário de redução do tempo de trabalho.

Finalmente, mesmo se esta última dificuldade de especificação dos modelos fosse ultrapassada, o resultado da implementação de uma política de redução do tempo de trabalho ainda permaneceria indeterminado, pois os parâmetros adotados nos modelos da ortodoxia não podem ser considerados estáveis num horizonte temporal um pouco mais dilatado.

Para avaliar os impactos potenciais de uma política de redução do tempo de trabalho sobre o nível de emprego, Cette e Taddéi distinguem, analiticamente, suas repercussões microeconômicas e macroeconômicas.

No nível microeconômico, ao qual nos circunscreveremos em nossa análise, são considerados os efeitos sobre as empresas e as reações dos empresários e trabalhadores quando de uma redução da jornada legal de trabalho.

No nível macroeconômico são avaliados, no cenário de uma economia aberta, os resultados de uma política de redução do tempo de trabalho sobre o nível de emprego da economia levando-se em conta as determinações impostas pela competitividade nacional e pelos equilíbrios das contas pública e externa.

¹³⁰ Para tudo o que se segue, sempre que citarmos estes autores estaremos a nos referir ao seu livro **Réduire le temps de travail: de la théorie à la pratique**. Paris: Le Livre de Poche, 1997. 349p.

Respeitando a separação analítica proposta pelos autores, consideremos as repercussões, por eles imaginadas, de uma política de redução do tempo de trabalho no universo das empresas.

A redução do tempo de trabalho tem efeitos diferenciados sobre a produtividade do trabalho e sobre a produtividade do capital. Como já foi dito anteriormente, normalmente se supõe que a elasticidade da produtividade horária do trabalho com relação à extensão da jornada de trabalho é negativa e inferior à unidade em valor absoluto.

Cette e Taddéi atribuem o incremento da produtividade horária do trabalho a uma intensificação do ritmo de trabalho e a uma diminuição dos tempos de pausa no trabalho. Estas e outras formas de reorganização do trabalho no interior das empresas - e diversos estudos empíricos são reunidos pelos autores para fortalecer esta hipótese - enfrentam menor resistência dos trabalhadores quando são negociadas conjuntamente com a redução do tempo de trabalho.

Cette e Taddéi entendem que as estimativas que indicavam que o aumento da produtividade horária do trabalho quando de uma redução do tempo de trabalho representava metade da variação percentual absoluta do tempo de trabalho estavam ajustadas para um período em que as jornadas de trabalho eram sensivelmente mais longas.¹³¹

Nos dias de hoje, avaliam que é realista supor que o aumento da produtividade horária do trabalho induzido pela redução do tempo de trabalho deve ficar entre um terço e um quarto da variação percentual absoluta do tempo de trabalho. Dessa forma, para o caso francês atual que prevê uma redução da jornada de trabalho de 39 a 35 horas, ou seja, uma redução percentual de aproximadamente 10% da duração legal do trabalho, pode-se esperar um incremento de cerca de 3% da produtividade horária do trabalho.

A produtividade do capital acompanha as mudanças na produtividade do trabalho. Assim, quando se reduz a jornada de trabalho e a produtividade horária do trabalho aumenta, também aumenta, logicamente, a produtividade horária do capital. Pois, nessas horas de trabalho reduzidas, as máquinas operadas por trabalhadores mais atentos, menos fatigados, submetidos a um ritmo de trabalho mais intenso produzem mais do que antes em tempo igual.

As dificuldades surgem quando se passa a contabilizar as mudanças nos custos do capital e do trabalho originadas pela política de redução do tempo de trabalho.

¹³¹ A este respeito ver Cette e Taddéi (1997, p. 159-161).

Em primeiro lugar, avaliemos as alterações que se prevêem para o custo do trabalho. Assim, pergunta-se, e esta pergunta polariza grande parte das reflexões, quando se reduz o tempo de trabalho como se deve proceder com os salários? Deve-se reduzi-los proporcionalmente à diminuição da jornada legal de trabalho? Deve-se mantê-los inalterados, apesar da redução do tempo de trabalho? Ou ainda, deve-se adotar uma solução intermediária, uma fórmula que permita uma compensação parcial dos salários? Consideremos, com mais vagar, esta questão.

Começemos, pois, com um raciocínio prosaico. Inicialmente, por um determinado salário, w , trabalha-se um determinado número de horas, h , estipulado na legislação. É possível, portanto, calcular o salário horário, w/h .

Suponhamos que, em um momento seguinte, em razão de uma nova determinação é reduzida a jornada legal de trabalho, $(1-a)h$, $0 < a < 1$. Ora, como resultado da multiplicação do salário horário pelo número de horas da nova jornada de trabalho, o novo salário, $(1-a)w$, se verá reduzido na mesma proporção que a jornada de trabalho.

Entretanto, argumentam os autores, contra este raciocínio simplista três argumentos se alinham.

Em primeiro lugar, há o já mencionado *aumento da produtividade horária do trabalho*. É difícil defender que os salários devam cair proporcionalmente à redução da jornada de trabalho se a produção *per capita*, pode-se dizer, não se vê reduzida na mesma proporção.

Em segundo lugar, há a consideração sobre *o nível de vida dos trabalhadores*. Não é difícil imaginar, sobretudo para o trabalhador que se encontra na base da pirâmide salarial, que qualquer redução de seu salário nominal provocará sérias repercussões sobre seu bem-estar e o de sua família.

Finalmente, há que se contar que *os trabalhadores resistirão, com maior ou menor intensidade, a uma diminuição de seus salários nominais*.

Desta forma, a questão salarial passa a girar em torno do grau que a compensação salarial deve atingir. Aliás, o termo compensação é bastante revelador da forma pela qual se compreende a questão salarial.

Assim, considerados os argumentos acima, o problema com que se defrontam os economistas é o de estabelecer a porcentagem conveniente de compensação dos salários que

permita conciliar os interesses dos trabalhadores, em manter seu nível de bem-estar, e os interesses dos empresários, em garantir as condições de rentabilidade do capital.

Devemos agora nos voltar para os problemas que têm origem nos custos do capital.

Como foi visto anteriormente, a produtividade horária do capital aumenta com a redução da jornada de trabalho. Contudo, esta consideração é de pouca relevância em termos práticos. O que realmente importa a um empresário é a valorização de seu capital ou, mais concretamente, o que lhe importa é o valor presente do fluxo de rendimentos futuros que lhe proporcionará seu capital, no caso pelo uso dos equipamentos adquiridos.

É certo que quanto mais intensamente e extensamente no tempo forem utilizados os equipamentos produtivos de uma dada empresa, tanto maior será sua produção.

Consideremos, apenas, os efeitos de um alongamento da *duração de utilização dos equipamentos* sobre a rentabilidade do capital. Assim, suponhamos que uma determinada empresa estenda o tempo de utilização de seus equipamentos produtivos com a criação de uma equipe de trabalho suplementar. Como resultado sua produção se amplia. Suponhamos ainda que esta produção ampliada possa ser escoada, uma vez que a demanda pelos produtos desta empresa encontra-se insatisfeita. Neste caso, crescerá a receita total obtida a partir de um mesmo estoque de capital imobilizado.

Por outro lado, com a extensão da *duração de utilização dos equipamentos* há um declínio dos custos fixos unitários de produção, pois que o montante dos custos fixos não se altera para a produção ampliada. Abre-se, portanto, a possibilidade, quer de uma diminuição dos custos unitários das mercadorias produzidas quer de um aumento das margens de lucro unitárias. A escolha por uma ou outra alternativa depende da avaliação que se faz, entre outros fatores, das formas de concorrência do setor produtivo da empresa em questão, das considerações sobre a magnitude da elasticidade da demanda de seu produto em relação aos preços e do desenho de suas estratégias competitivas.

Finalmente, apontam os autores, um alongamento da *duração de utilização dos equipamentos* permite uma amortização mais rápida dos investimentos realizados. Esta consideração é tanto mais importante quanto maior a dimensão dos investimentos realizados, quanto maior a relação capital-trabalho do setor produtivo em que se situa a empresa e quanto mais intenso o ritmo de obsolescência tecnológica dos equipamentos utilizados.

Por todas essas razões há autores, entre os quais se incluem Cette e Taddéi, que defendem a idéia de que a *duração de utilização dos equipamentos* é uma variável estratégica no processo de adaptação a um novo patamar de duração da jornada legal de trabalho. Assim, se a redução do tempo de trabalho diminui *per se* a *duração de utilização dos equipamentos*, o recurso a uma reorganização do trabalho, com a extensão, por exemplo, do trabalho em equipes, age em sentido inverso.

Na opinião de Cette e Taddéi, o importante tema da *duração de utilização dos equipamentos* permaneceu durante longo período ignorado pelos economistas. No terceiro capítulo de seu livro, estes autores apresentam, a par da precariedade dos dados disponíveis, alguns elementos de comparação internacional sobre a *duração de utilização dos equipamentos* para países selecionados.

Um dos desdobramentos desta discussão é a consideração que o recurso ao alongamento da *duração de utilização dos equipamentos* pode não apenas contrabalançar, em termos financeiros, os efeitos negativos de uma compensação salarial sobre a rentabilidade do capital, como ampliar a necessidade de contratação de novos trabalhadores para além dos efeitos induzidos pela redução do tempo de trabalho.

Porém, se estes argumentos impressionam caberia explicar porque razão uma empresa que, potencialmente, seria beneficiada pela extensão da duração dos equipamentos produtivos não haveria de tomar antes esta decisão.

Cette e Taddéi têm uma resposta ensaiada para esta questão. Afirmam que uma leitura atenta das experiências internacionais de redução do tempo de trabalho aponta que a extensão da *duração de utilização dos equipamentos* normalmente se faz acompanhar de reduções significativas dos horários de trabalho.

A explicação para este fato, segundo eles, é que uma ampliação dos horários de abertura dos estabelecimentos e uma extensão do recurso ao trabalho em equipes traz conseqüências desagradáveis para os trabalhadores afetados por estas mudanças.

Com efeito, a julgar pelos resultados de algumas pesquisas de opinião realizadas junto aos trabalhadores, algumas modalidades de trabalho consideradas mais penosas se chocam com a

resistência dos trabalhadores e entre estas, particularmente, os mecanismos de *anualização* dos horários de trabalho, o trabalho em equipes noturnas e o trabalho aos sábados e domingos.¹³²

Portanto, ponderam os autores, as empresas que desejam ampliar a *duração de utilização dos equipamentos* têm mais chances de obter o consentimento de seus trabalhadores e dos sindicatos representativos em troca da negociação de jornadas mais curtas de trabalho.¹³³

Na avaliação de Cette e Taddéi, a *duração de utilização dos equipamentos* sobressai como uma das principais vias de financiamento da redução do tempo de trabalho. A nosso ver, entretanto, esta opinião é bastante exagerada. Não nos parece provável que uma parcela significativa de empresas poderia realmente se beneficiar desta medida.

Para além dos efeitos induzidos pela redução do tempo de trabalho no aumento da produtividade do trabalho e o recurso ao alongamento da *duração de utilização dos equipamentos*, Cette e Taddéi apontam outras três vias de financiamento da redução do tempo de trabalho. Em primeiro lugar, há o imperativo dum complemento do financiamento que deve ser suportado pelas empresas e/ou pelos trabalhadores. Em segundo lugar, há o auxílio das administrações públicas através de incentivos e exonerações fiscais. Finalmente, há a possibilidade de negociar conjuntamente com a redução do tempo de trabalho, novas formas de gestão do tempo de trabalho nas empresas, no sentido de aprimorar sua eficiência.

É interessante observar que, muito embora Cette e Taddéi percebam e explorem os efeitos multiplicadores dum aumento do emprego induzido pela redução do tempo de trabalho, na maior parte de sua análise procuram argumentos para justificar que a transição para um novo patamar de duração do tempo de trabalho pode ser feita sem afrontar as condições de rentabilidade do capital. Um discurso, sem dúvida, mais palatável para os empresários, porém muito menos audacioso e revelador.

Justiça seja feita, quando tratam da questão da divisão da responsabilidade pelo financiamento da redução do tempo de trabalho entre empresários e trabalhadores, reconhecem

¹³² Para uma descrição das preferências dos trabalhadores franceses quanto às diversas formas de redução do tempo de trabalho a partir de pesquisas de opinião pública, ver Cette e Taddéi (1997, p. 185-189).

¹³³ Esta é a experiência da indústria automobilística em diversos países quando da instituição do trabalho em equipes sucessivas. A este respeito ver Cette e Taddéi (1997, p. 212- 213).

que devido às altas taxas de desemprego na economia francesa os trabalhadores contam com reduzido poder de barganha.¹³⁴

Todavia, reafirmam sua posição de que a maior parte dos empresários não poderia repartir os custos do financiamento da redução do tempo de trabalho, num momento marcado pelo acirramento da concorrência no cenário internacional. Além do mais, ponderam, corre-se o perigo das empresas deslocarem suas plantas produtivas para países de mais baixo custo salarial.

Não se pode desprezar a importância do apoio do próprio Estado no financiamento da redução do tempo de trabalho. A participação deste é vital para o sucesso desta medida e até se justificaria, mesmo num quadro de contenção dos gastos públicos, pela economia que as administrações públicas passariam a fazer com a diminuição dos pagamentos de auxílio aos desempregados.

Finalmente, a redução do tempo de trabalho conta com mais esta via de financiamento, a possibilidade das empresas negociarem com seus trabalhadores, em contrapartida da redução do tempo de trabalho, o recurso a formas mais flexíveis de gestão do tempo de trabalho.

Se o alongamento da *duração de utilização dos equipamentos* permite ampliar a eficiência marginal do capital, uma gestão mais flexível do tempo de trabalho aumenta a eficiência, no uso do tempo, dum mesmo volume de trabalho.

Cette e Taddéi, com base nos estudos das tendências internacionais em matéria de redução do tempo de trabalho, apontam que progressivamente a redução do tempo de trabalho passou a se associar com o tema do uso de formas mais flexíveis de gestão do tempo de trabalho, ou o que na França se convencionou denominar de *adequação dos horários de trabalho*.¹³⁵ Tanto isto é verdade que a sigla ARTT (*aménagement et réduction du temps de travail*) é por muitos autores preferida ao tradicional acrograma RTT (*réduction du temps de travail*).

Entre os mecanismos de *adequação dos horários de trabalho*, tem lugar de destaque a *anualização* dos horários de trabalho que permite um cômputo da duração do trabalho, para efeito do cálculo das horas extras e demais direitos, tendo como referência o ano de trabalho. Na

¹³⁴ «On sait que la situation de la France se rapproche (...) du pur monopsonie patronal, compte tenu de l'extrême faiblesse et/ou division syndicale, notamment dans le secteur privé.» Cette e Taddéi (1997, p.122).

¹³⁵ Em francês a expressão consagrada é *aménagement des horaires de travail*. Por *aménagement*, no sentido que aqui nos interessa, deve-se compreender "a ação de adaptar, de modificar alguma coisa para torná-la mais adequada." *Le Petit Robert: dictionnaire de la langue française*. Paris, Dictionnaires Le Robert, 1993.

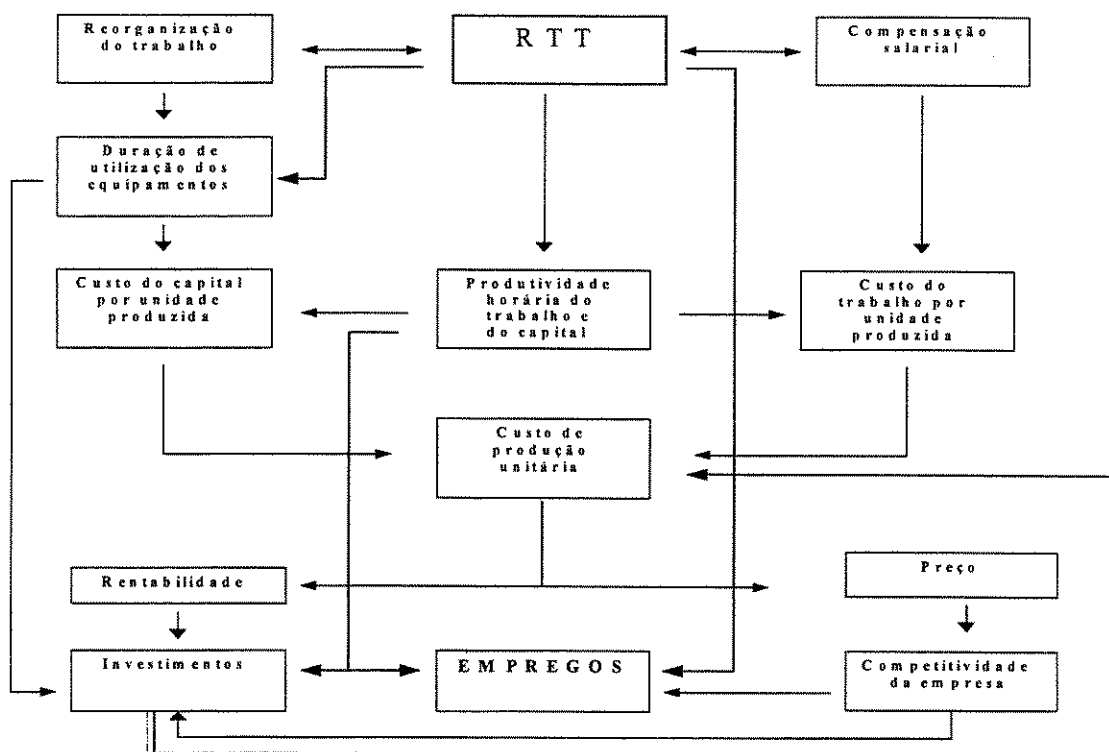
prática, a *anualização* permite, respeitadas as disposições legais, que a jornada semanal de trabalho varie ao longo do ano para acompanhar as flutuações do ritmo de atividade dos negócios. Mas a este tema voltaremos mais à frente, no quarto capítulo, que tratará justamente do período mais recente da história francesa que viu um movimento progressivo de flexibilização das normas de trabalho e a emergência destas e outras formas de gestão flexível do tempo de trabalho nas empresas.

Por ora, apenas para concluir esta discussão, é interessante notar que Cette e Taddéi consideram um «verdadeiro progresso intelectual» a articulação entre os conceitos de redução e *adequação dos horários de trabalho*.¹³⁶ Neste sentido, afirmam estes autores que a redução do tempo de trabalho foi esvaziada de sua importância na melhoria das condições de vida dos trabalhadores já que, neste momento histórico, ela se converteu em instrumento de luta contra o desemprego. Sendo que para resistir ao desemprego, continuam, é fundamental que as condições de competitividade das empresas não sejam comprometidas e os instrumentos de *adequação dos horários de trabalho* se encaminham justamente no sentido de aumentar a eficiência produtiva das empresas.

O quadro apresentado a seguir sumariza os encadeamentos entre as variáveis, que se acredita, são afetadas quando duma redução do tempo de trabalho.

¹³⁶ Cette e Taddéi (1997, p. 206-207).

VARIÁVEIS CHAVES NO PROCESSO DE R T T



FONTE: A partir de quadro apresentado em Cette e Taddéi (1997, p. 162 e 166).

A *duração de utilização dos equipamentos* tem, como já dissemos, lugar destacado neste esquema analítico e pode provocar uma redução dos custos unitários.

Se isto suceder, como já foi sugerido, as empresas podem, dependendo dos condicionantes da estrutura de mercado em que se encontram, reduzir seus preços ou ampliar seus *mark-ups*. No primeiro caso, afirmam os autores, a empresa torna-se mais competitiva e passa a dispor de melhores condições para realizar investimentos a partir de seus recursos próprios.

Embora este esquema seja por demais simplificado e talvez não mereça atenção desmesurada, há algumas ausências estranhas no emaranhado de relações. Os investimentos não se ligam diretamente com o nível de emprego e o aumento da rentabilidade parece, na visão dos autores, não se relacionar com o potencial competitivo da empresa.

4. BALANÇO CRÍTICO DAS ANÁLISES DA REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Expostas estas duas vertentes de análise dos impactos microeconômicos de uma redução do tempo de trabalho, convém ensaiar os passos dum balanço crítico destas posições.

Em primeiro lugar, para fazer justiça aos autores, destacaremos algumas diferenças entre suas análises e propostas.

Cahuc e d'Autume (1997) e Corneo (1994), por um lado, utilizam o instrumental de análise da microeconomia neoclássica e, particularmente, exploram as implicações dos desenvolvimentos teóricos mais recentes desta tradição que convencionamos denominar de «novas teorias do mercado de trabalho».

Com o auxílio de diferentes modelos teóricos estes autores alternam análises no curto e no longo prazo, em quadros de referência estáticos e dinâmicos.

Os resultados destas análises, condicionados em grande medida pela escolha inicial dos parâmetros, nem sempre são conclusivos e, portanto, a recomendação dos autores é pela prudência. É como se dissessem, e isto se lê claramente nas entrelinhas de seus textos (ou ainda, entre uma e outra equação): a ciência econômica ainda não dispõe de elementos suficientes para formular, sem sombras de dúvidas, um veredicto final para esta questão. Neste caso, não seria mais sábio enveredar por caminhos mais conhecidos? Ou ainda, se as consequências previsíveis de uma redução do tempo de trabalho podem ser tão ambíguas (ou até mesmo desfavoráveis) por que não deixar aos agentes econômicos amplo espaço para a tomada descentralizada de decisões? Ora, argumentam, uma estrutura adequada de incentivos poderia promover bons resultados sem penalizar as empresas mais frágeis ou debilitadas pela concorrência.

Contudo, as recomendações não se esgotam nestes pontos. Se o governo teimosamente insistir nesta medida de redução do tempo de trabalho algumas condições deverão se verificar para que os eventuais riscos associados a esta política sejam minimizados.

Como já se disse anteriormente, em primeiro lugar, a compensação salarial deve ser suficientemente modesta. Em segundo lugar, a produtividade do trabalho induzida pela redução do tempo de trabalho deve ser de grande monta. Em terceiro lugar, a *duração de utilização dos equipamentos* não deve se ver diminuída.

Na realidade, estas três condições se projetam na direção de um mesmo alvo: os custos do trabalho. Não apenas o volume de emprego da economia depende dos níveis salariais, como também, na estreita visão destes autores a competitividade das empresas repousa e depende, em larga medida, dos custos do trabalho. Assim, qualquer perspectiva dum aumento destes custos desencadeia o raciocínio invariável: uma perda de competitividade das empresas que implica uma perda de competitividade nacional que, finalmente, resulta numa deterioração dos indicadores de emprego.

A análise de Cette e Taddéi descortina um horizonte muito mais amplo. Refutando a pertinência do instrumental microeconômico neoclássico para a avaliação dos impactos duma política de redução do tempo de trabalho, estes autores buscam na investigação histórica e nos estudos comparativos internacionais os elementos que comporão seu quadro analítico.

Os resultados a que chegam são mais auspiciosos. Detendo-se na maior parte de sua análise nas vias de financiamento da redução do tempo de trabalho, estes autores apontam que as margens de manobra desta política não são tão estreitas como fazem crer as análises da ortodoxia.

Ao invés de centrarem a atenção apenas nos mecanismos de compensação salarial, estes autores apontam que há diversos outros recursos que podem ser mobilizados para enfrentar os custos associados a uma política de redução do tempo de trabalho. Em primeiro lugar, há a questão do incremento da produtividade do trabalho. Em segundo lugar, há a perspectiva de um alongamento da *duração de utilização dos equipamentos* e/ou a perspectiva duma *adequação dos horários de trabalho* com seus impactos na redução dos custos do capital. Em terceiro lugar, as administrações públicas devem prover parte do financiamento. Finalmente, esgotadas essas possibilidades, deve haver uma certa repartição dos custos da medida entre trabalhadores e empresários.

Na questão da atribuição dos índices de compensação salarial, a posição destes autores é sem dúvida mais progressista. Insistem em dizer que os trabalhadores com dificuldades suportarão perdas nominais em seus salários. Reconhecem, aliás, que os trabalhadores e seus sindicatos têm no momento atual reduzido seu poder de barganha, em virtude das altas taxas de desemprego.

Porém, não deixam de acrescentar que o aumento dos custos salariais pode ferir a competitividade nacional e que se isso suceder os impactos duma redução do tempo de trabalho podem ser desastrosos.

Não chegaríamos ao ponto de dizer que, vistas de uma certa distância, estas abordagens se equivalem. Mas não exageraríamos em apontar que o discurso que campeia a competitividade ao bastião de defesa das empresas e da Nação é armadilha tão poderosa para o raciocínio quanto o é a questão do emprego abordada pela perspectiva estreita dos custos salariais.

A defesa da competitividade nacional tornou-se necessidade intransigente. Ela exige trabalhadores mais qualificados, mesmo que suas competências, *a posteriori*, não sejam reconhecidas pelo mercado. Exige mercados de trabalho mais flexíveis, mesmo que isto signifique o dismantelamento das regulações e proteções laborais a custo erguidas no pós-guerra. Exige custos salariais mais baixos e a diminuição dos encargos sociais pelo receio de que os capitais nacionais, com o apagamento das fronteiras nacionais, sejam atraídos para os países onde a mão de obra é barata e onde as empresas gozam de incentivos e exonerações fiscais.

Neste terreno, as empresas não têm porque ser culpabilizadas pela situação de degradação dos mercados de trabalho; ao contrário, pode-se sugerir que são elas as vítimas. São os mercados livres e seus transbordamentos, na livre mobilidade do capital e dos recursos, que impõem às empresas a aceitação das regras do jogo. A competitividade é o jargão eufêmico para o movimento de internacionalização do capital, nesta nova fase em que vivemos, e para os impactos desestruturantes da hegemonia do capital financeiro. A recomendação dos defensores da competitividade é clara: não podemos nos opor às mudanças – não há condições objetivas para tanto – e, longe disto, talvez devamos facilitar seu curso.

Chegamos ao ponto, portanto, de mostrar alguns limites comuns a essas abordagens no tratamento da redução do tempo de trabalho.

Em primeiro lugar, e consideramos que este é o ponto essencial, essas abordagens ignoram solenemente o papel e a responsabilidade do Estado na criação de empregos.

Ambas as análises ficam aprisionadas ao universo estreito dos mercados de trabalho e é do movimento espontâneo desses mercados que se espera a solução para os problemas do desemprego. Enquanto, é claro, não sobrevier o crescimento econômico, embora também este dependa do movimento inescrutável de outros tantos mercados.

No caso de Cette e Taddéi esta posição é ainda mais intolerável, pois como mentores da lei das «35 horas», eles se abstêm de tratar de um dos pontos mais controversos desta medida. Por que razão, afinal, as funções públicas francesas foram postas à parte no processo de negociação da redução do tempo de trabalho? Não caberia justamente ao Estado francês dar o exemplo, assumir sua parcela de responsabilidade na solução da crise do emprego, reduzir a duração do trabalho de seus funcionários e empenhar-se na contratação de novos efetivos?

Os impactos desta medida teriam sido, sem dúvida, de grande monta. Basta lembrar que as funções públicas na França concentram quase 20% dos indivíduos ativos ocupados e isto para não dizer das repercussões positivas sobre o clima social e do efeito de demonstração que exerceriam os acordos firmados pelo governo com seus funcionários.

Porém, a este respeito uns e outros têm suas razões. Nas análises da ortodoxia, não cabe qualquer papel ao Estado como produtor direto, a condução das políticas econômicas deve se circunscrever a garantir a estabilidade dos indicadores macroeconômicos e, quiçá, a corrigir eventuais falhas de mercado e, com exceção da provisão da educação fundamental, o Estado deveria se abster de oferecer serviços públicos.

Cette e Taddéi certamente não compartilham destas crenças. Porém, o problema com que se defrontavam estes autores era conciliar o discurso da necessidade da presença mais vigorosa do Estado com o projeto da União Européia, àquela altura em sua fase final de implementação, que engessara as políticas monetária e fiscal nacionais pela aceitação dos critérios de convergência do tratado de Maastricht.

Em segundo lugar, tanto a abordagem proposta pela ortodoxia quanto a abordagem proposta pelos defensores duma política de redução do tempo de trabalho são, em certo sentido, essencialmente estáticas.

Ora, como vimos no primeiro capítulo, as leis imanentes da concorrência impõem aos capitais uma busca incessante por um aumento das forças produtivas do trabalho o que se revela, em sua face mais visível, numa ampliação sempre continuada da produtividade horária do trabalho.

Se isto é verdade e se, como vimos, o crescimento da produtividade é, inclusive, condição necessária para uma redução do tempo de trabalho por que não propor uma análise dinâmica que incorpore os efeitos previsíveis dum aumento da produtividade do trabalho ao longo dos anos?

Se isto fosse feito, a questão da compensação salarial perderia muito de sua importância. Os acordos entre empresários e trabalhadores poderiam, por exemplo, prever a manutenção dos salários nominais – cenário de compensação integral – e a inclusão de cláusulas de moderação salarial para a correção dos salários futuros, de modo que o choque sobre os custos, num primeiro momento suportados pelas empresas, pudessem ser absorvidos, neutralizados e, quiçá, revertidos, no espaço de alguns anos.

Novamente, no campo da ortodoxia é compreensível esta posição. A tecnologia nos modelos neoclássicos é considerada uma variável exógena e esta opção metodológica restringe severamente a capacidade prospectiva destes modelos.

Cette e Taddéi, entretanto, não deveriam ignorar a dimensão do progresso técnico em suas análises até porque este argumento ampliaria, e muito, a demonstração da possibilidade de sucesso duma política de redução do tempo de trabalho.

Em terceiro lugar, ambas as abordagens se restringem a avaliar os fatores econômicos que fariam as empresas se interessarem pela redução do tempo de trabalho. Porém, relatório recente de pesquisa realizada junto a empresas a propósito da redução do tempo de trabalho demonstra que fatores sócio-políticos e fatores organizacionais são, via de regra, mais preponderantes que os fatores econômicos na explicação da atitude das empresas face à redução do tempo de trabalho e nos resultados efetivos das negociações.¹³⁷

Neste sentido, uma empresa que já se utiliza, por exemplo, dos instrumentos de *anualização* dos horários de trabalho tenderia a aceitar mais facilmente a proposta de redução do tempo de trabalho pela importância dos efeitos de aprendizagem envolvidos nas experiências de modulação dos horários de trabalho. Por outro lado, algumas empresas que contam com uma presença mais atuante dos sindicatos podem considerar que acordos de redução do tempo de trabalho que não penalizem os salários podem significar uma melhoria do clima social dentro da empresa, com efeitos positivos sobre a produtividade do trabalho, e a construção de uma imagem diferenciada junto aos seus consumidores, de uma «empresa cidadã».

¹³⁷ Este relatório de pesquisa, realizado pelo instituto CSA para a DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) do Ministério do emprego e da solidariedade, apresenta uma análise estatística cuidadosa dos determinantes da atitude dos estabelecimentos face a redução do tempo de trabalho. Acouturier e Coutrot (2000).

Finalmente, nenhuma das duas abordagens trata com especial atenção o tema do crescimento econômico. Poderia ser argumentado que isto decorre do tratamento metodológico da questão, pois se objetiva interpretar em que medida a redução do tempo de trabalho, *cæteris paribus*, pode influenciar o nível de emprego. Ocorre, porém, que o crescimento econômico e a redução do tempo de trabalho não devem ser analisados separadamente pois, em grande medida, o sucesso da medida de redução do tempo de trabalho depende da retomada do crescimento.

Ora, com o crescimento econômico as tensões sobre a rentabilidade das empresas são amortecidas e, assim, tornam-se mais prováveis acordos sobre a redução do tempo de trabalho que privilegiem a criação de empregos e compensações salariais mais generosas, com benefícios previsíveis sobre o crescimento da demanda agregada. Ademais, o crescimento do volume de emprego (em razão do crescimento econômico e da redução do tempo de trabalho) elevaria o estado de confiança dos agentes econômicos a respeito do acerto dos rumos tomados e desmobilizaria as resistências levantadas contra a redução do tempo de trabalho.¹³⁸

Novamente recuperamos o fio de nossa argumentação anterior. Os ortodoxos, talvez, devam ser inocentados de seguirem sua cartilha. Realmente, as análises da ortodoxia que fazem os comportamentos macroeconômicos dependerem dos fundamentos microeconômicos pouco têm a contribuir para a compreensão das razões e para a orientação da construção da expansão econômica.

Porém, Cette e Taddéi deveriam ter explorado com mais cuidado a relação entre o crescimento econômico e a redução do tempo de trabalho, se não fosse apenas para evidenciar que sem uma retomada forte do crescimento econômico não existe solução verdadeira para o problema do desemprego. Infelizmente, se os autores heterodoxos, para que suas posições sejam escutadas, devem abandonar suas revelações e os argumentos mais profícuos, corre-se o risco de que em algum momento suas interpretações sejam levadas a sério.

¹³⁸ Não é sem razão, afinal, que o governo de Lionel Jospin tenha assumido a bandeira da redução do tempo de trabalho. O momento era oportuno, sobretudo porque o governo previra os meios e as condições para a retomada forte do crescimento econômico.

CAPÍTULO 4 - EXPERIÊNCIA FRANCESA DE REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

1. INTRODUÇÃO

No capítulo anterior nos dedicamos a avaliar os modelos microeconômicos da redução do tempo de trabalho e adotamos o pressuposto de que as medidas da duração efetiva e da duração legal do trabalho não se diferenciariam.

Ocorre que estes modelos normalmente recorrem, como procuraremos evidenciar, a uma simplificação por demais grosseira da forma pela qual se dará a redução do tempo de trabalho. Assim, neste capítulo, apontamos para a importância de uma diferenciação clara das medidas da duração legal do trabalho e da duração efetiva do trabalho num estudo que se dedica a avaliar os impactos de uma política de redução do tempo de trabalho.

Justamente com base nesses conceitos, recorreremos a um relato histórico que se inicia nos anos 80, para evidenciarmos como a legislação trabalhista na França passou a prever formas mais flexíveis de gestão do tempo de trabalho, com o que se desenhou um cenário onde as durações efetivas do trabalho se tornaram crescentemente diversificadas para os trabalhadores tomados individualmente.

Finalmente, apresentamos os principais dispositivos da lei atual das «35 horas» na França que hoje concentra a atenção de muitos dos que se dedicam ao estudo das políticas públicas de emprego. Tecemos algumas considerações sobre a lei das «35 horas» buscando, sobretudo, evidenciar como esta lei procura restabelecer algum ordenamento em um mercado já bastante desfigurado pelas medidas de flexibilização.

2. MEDIDAS DA DURAÇÃO LEGAL E DA DURAÇÃO EFETIVA DO TRABALHO

A lei das «35 horas» na França recorre ao expediente de uma diminuição da duração semanal legal de trabalho. Como já dissemos anteriormente, a duração semanal legal do trabalho não estabelece a amplitude máxima da duração do trabalho, mas apenas o patamar a partir do qual cada hora adicional de trabalho é contada como uma hora extra.

Já a duração *efetiva* do trabalho corresponde à duração do trabalho efetuada no período de referência, levando-se em conta as horas extras, as greves, o absenteísmo, os dias de feriados e as férias anuais.

Ora, não é evidente que a duração legal do trabalho coincida com a duração efetiva do trabalho ou, ainda, não é evidente que a redução da duração semanal *legal* do trabalho produza uma diminuição da duração semanal *efetiva* do trabalho. A importância de se compreender a relação entre essas duas medidas da duração do trabalho deve-se ao fato de que não se pode presumir que a redução da duração semanal legal do trabalho irá provocar necessariamente uma diminuição do tempo de trabalho a menos que ela consiga reduzir a duração semanal efetiva do trabalho.

Hoje, a duração semanal efetiva do trabalho na França se situa praticamente no mesmo nível da duração semanal legal do trabalho. Contudo, houve momentos onde a duração efetiva ultrapassava amplamente a duração legal do trabalho.

Com efeito, há muitas razões para que essas duas medidas da duração do trabalho não se equalizem.

Em primeiro lugar, os diferentes *status* de trabalho se associam a diferentes formas de regulação da duração do trabalho. Um trabalhador autônomo, por exemplo, não sofre o constrangimento de restrições legais na determinação de seus horários de trabalho, enquanto que o tempo de trabalho de um assalariado em uma fábrica é regulamentado por lei ou por meio de um acordo setorial ou de estabelecimento.

Em segundo lugar, os contratos de trabalho diferenciam-se na determinação da duração do trabalho. É assim que ao lado do tradicional contrato de trabalho estável em regime de tempo integral, são cada vez mais freqüentes formas mais flexíveis de contratos - que incluem as modalidades de trabalho em regime de tempo parcial e contratos temporários. Portanto, quando afirmamos que a duração semanal efetiva do trabalho na França se situa praticamente no mesmo nível que a duração semanal legal do trabalho, não devemos esquecer que, entre os trabalhadores, subsiste uma profunda diversificação das durações efetivas do trabalho.

Em terceiro lugar, devemos lembrar que até certo ponto a duração do trabalho resulta de escolhas e sobretudo de limitações pessoais. O absenteísmo, de um lado, e a caça às horas extras, de outro, são fenômenos que revelam essas opções pessoais.

Finalmente, a duração do trabalho pode ser influenciada pela gestão do trabalho implementada em cada empresa. Assim, por uma ou outra razão, as empresas podem preferir pagar mais horas extras a seus funcionários a contratar novos empregados.

Essa última dimensão é a única tratada nas análises econômicas que se propõem a avaliar a eficiência da proposição da redução do tempo de trabalho. Isso porque, para manter constante ou aumentar o nível de produção depois de reduzida a duração legal do trabalho, a empresa pode escolher entre alongar a duração do trabalho de seus funcionários, pagando-lhes horas extras, e contratar novos empregados. Este tipo de decisão envolve, entre outros aspectos, uma avaliação dos custos relativos de cada opção sendo passível de ser integrada numa análise do tipo custo-benefício.

Nesse contexto, podemos explicitar ao menos três variáveis econômicas que interferem na relação entre a duração legal e a duração efetiva do trabalho e que devem ser levadas em conta por uma empresa quando de suas decisões de produção.

Uma primeira variável é a taxa de majoração das horas extras que é um dos instrumentos que pode ser manipulado pelo governo para incentivar a redução efetiva do tempo de trabalho. É lógico imaginar que quanto mais alta a taxa de majoração que incide sobre as horas extras, tanto maior será o incentivo para a empresa frear o recurso aos alongamentos dos horários de trabalho.

Uma segunda variável é o custo relativo do tempo por tempo parcial *vis-à-vis* o trabalho por tempo integral. A propósito, a redução dos encargos sociais para o trabalho em tempo parcial foi o principal instrumento de ação governamental sobre a duração do tempo de trabalho a partir de 1992.¹³⁹

Uma terceira variável representa os custos fixos de contratação e licenciamento. É legítimo supor que se os custos associados à contratação e à demissão de funcionários forem muito altos, a empresa preferirá, até certo ponto, pagar horas extras do que recorrer aos serviços de novos empregados.

Os custos fixos de contratação e licenciamento compreendem os gastos, que não os de salário, que a empresa deve realizar quando admite ou dispensa um trabalhador. Na contratação de um trabalhador a empresa realiza despesas com a publicidade dos postos ofertados, com o

¹³⁹ Ver Freyssinet (1997 b, p. 6-7).

processo de seleção dos candidatos, com o treinamento no trabalho e com o pagamento inicial das cotizações previdenciárias e trabalhistas. Da mesma forma, quando demite um funcionário a empresa incorre em gastos que decorrem da quebra do ritmo de produção e do pagamento das indenizações previstas na legislação trabalhista.

Portanto, os custos fixos de contratação e licenciamento dependem em certa medida das características da empresa: do setor em que ela atua, do perfil do profissional que se busca, da necessidade de treinamento para o trabalho, da rotatividade interna da mão-de-obra, entre outros aspectos.

De outra parte, os custos fixos de contratação e licenciamento são produto dos arranjos institucionais que presidem e regulam as atividades no mercado de trabalho - as formas de proteção previstas pela legislação trabalhista, a relação de forças e os acordos entre sindicatos patronais e de trabalhadores e o Estado - arranjos estes que podem, em certa medida, ser alterados dependendo da orientação política do governo e da movimentação dos sindicatos patronais e de trabalhadores.

Os instrumentais de análise econômicos - microeconômicos, sobretudo - procuram mensurar em que condições as empresas podem preferir pagar mais horas extras a contratar novos trabalhadores. Porém, a realidade é bastante mais complexa. Nos dias de hoje, as empresas dispõem de um leque de alternativas na gestão do tempo de trabalho que não se resume à oposição binária entre homens e horas.

Ao lado das modalidades de trabalho em tempo parcial ou por tempo determinado, que se tornaram mais importantes nos últimos anos, as empresas também podem negociar diferentes regimes de *modulação* dos horários de trabalho, regimes em que a referência para o cômputo da duração de trabalho passa a ser um período mais longo do que a semana de trabalho. Veremos, mais à frente, o significado e o impacto da *modulação* dos horários de trabalho.

São justamente estas questões que pretendemos analisar com mais vagar - como progressivamente a legislação do trabalho passou a prever novas modalidades de gestão do tempo de trabalho, com o que se desenhou um cenário onde as durações efetivas do trabalho são

crescentemente diversificadas. Na França, particularmente, a história dos últimos anos é rica nestes ensinamentos.¹⁴⁰

3. DECRETO-LEI DE 1982

Em 1982, no primeiro setenato de Mitterrand, o governo francês implementou uma política de redução do tempo de trabalho diminuindo a duração semanal legal do trabalho de 40 para 39 horas, aumentando de quatro para cinco semanas a duração legal das férias pagas e diminuindo a idade de aposentadoria de 65 a 60 anos. Ainda que permaneça a controvérsia entre os economistas sobre os resultados concretos dessa experiência, ela foi sentida, de um ponto de vista simbólico e político, como um profundo fracasso.

Afora isto, o decreto de 1982 abriu a brecha legal para a prática que se tornaria bastante difundida com o correr dos anos: a *adequação dos horários de trabalho*. Sob a denominação de *adequação dos horários de trabalho* estão incluídas práticas diversas que objetivam tornar mais flexíveis os horários de trabalho, com o propósito de adaptá-los às necessidades das empresas. Uma das formas de *adequação dos horários de trabalho* consiste na *modulação* dos horários de trabalho.¹⁴¹

Para que se compreenda o impacto da modificação introduzida pela possibilidade de *modulação* dos horários de trabalho é preciso ter em mente a forma regular de funcionamento de um contrato de trabalho que não prevê o recurso a tal medida.

A duração semanal legal do trabalho na França é de 39 horas. Isto significa dizer que em cada semana, cada hora a mais trabalhada para além deste patamar abre direito a pagamentos majorados - as horas extras. Além do mais, existe um número máximo de horas extras que podem ser realizadas no decorrer de um ano. De acordo com a legislação em vigor, o contingente anual de horas extras está fixado em 130 horas.

Já a *modulação* dos horários de trabalho permite à empresa adaptar-se às flutuações da demanda por seus produtos por meio de uma gestão mais flexível dos horários de trabalho de

¹⁴⁰ Para uma compreensão mais geral do processo de fragmentação das relações de trabalho, na forma em que estas haviam sido gestadas no período que se seguiu à Segunda Guerra Mundial, ver especialmente Dedecca (1999) e Mattoso (1997).

¹⁴¹ Em francês, *modulation des horaires de travail*.

seus efetivos. Respeitados certos limites estabelecidos pelo texto legal, a duração semanal do trabalho pode variar amplamente ao longo do ano.

No caso particular da *modulação* dos horários de trabalho, o decreto-lei de 1982 autorizava as empresas - que houvessem firmado um acordo setorial ou mesmo restrito à empresa - a fazer flutuar seus horários, conquanto três condições fossem observadas. Em primeiro lugar, o cômputo da duração semanal média do trabalho ao longo do ano não deveria ultrapassar o limite legal das 39 horas. Em segundo lugar, as modificações dos horários de trabalho deveriam ser comunicadas aos trabalhadores com antecedência. Em terceiro lugar, a duração diária máxima do trabalho não poderia ultrapassar o teto das dez horas.

Ademais, e este é um ponto de fundamental importância, as horas que ultrapassassem em cada semana as 39 horas de trabalho seriam computadas como horas extras e dariam assim direito a pagamentos majorados. Entretanto, se no cômputo da média anual a duração semanal do trabalho não ultrapassasse o patamar das 39 horas, as horas extras pagas aos trabalhadores não se integrariam ao contingente anual de horas extras. Portanto, no quadro jurídico do decreto-lei de 1982 o cálculo das horas extras ainda fazia referência à duração semanal legal do trabalho.

É fundamental avaliar com mais cuidado os resultados da experiência da adoção do decreto de 1982, pois suas lições em muito podem contribuir para a avaliação da nova lei das «35 horas» na França.

A expectativa do governo Mitterrand com aquele decreto era de que a diminuição do tempo de trabalho produzisse um aumento do nível de emprego. Na realidade, as 39 horas representavam apenas um primeiro passo. Nos anos subsequentes objetivava-se reduzir o tempo de trabalho semanal até que fosse atingido o patamar das 35 horas.

Qual foi o resultado concreto dessa experiência?

Em termos da criação de novos empregos, Cette e Taddéi estimam em 145 mil os novos postos que surgiram em razão da política de redução do tempo de trabalho, no prazo de até três anos depois da edição do decreto-lei de 1982. Nesse sentido, avaliam, a política teve grande êxito.

Além do mais, algumas outras disposições previstas pelo decreto, entre as quais a possibilidade de *modulação* dos horários de trabalho, podem ser consideradas como bem-sucedidas, uma vez que estas não foram questionadas mais à frente.

Contudo, do ponto de vista simbólico a experiência das 39 horas de trabalho ficou marcada como um grande fracasso. Na opinião de Cette e Taddéi, as esperanças que haviam sido depositadas nessa política - em certa medida alimentadas por discursos exageradamente otimistas - ultrapassavam em muito os objetivos que ela podia cumprir.¹⁴²

Acreditava-se, por exemplo, que a taxa de desemprego recuaria sensivelmente poucos meses depois da aplicação do novo dispositivo das 39 horas. Inevitavelmente, essa expectativa seria frustrada, pois os efeitos de uma política de redução do tempo de trabalho sobre o nível de emprego da economia exigem certo tempo para se manifestarem.

Ademais, é importante ressaltar que a redução do tempo de trabalho era apenas uma entre muitas outras medidas que objetivavam criar na França as condições para a retomada do crescimento econômico. Porém, é importante considerar que a estratégia de retomada do crescimento em 1981 chocou-se com um período de recessão mundial e com a alta dos preços do dólar. Os resultados pífios em termos de crescimento econômico inevitavelmente contribuíram para alimentar a sensação de que a redução do tempo de trabalho não era um instrumento eficiente na luta contra o desemprego.¹⁴³

Finalmente, é importante levar em conta que a criação líquida de empregos não produz o efeito direto de eliminar em igual montante o número de desempregados. Pois quando se criam empregos aumenta a taxa de participação da economia, o que significa dizer que ao surgirem novas oportunidades de emprego, indivíduos que antes se classificavam na população inativa passam a se inscrever nas listas de demandantes de empregos. Estima-se, grosseiramente, que a criação de cada três novos postos de trabalho tem o efeito de atrair um indivíduo da população inativa à população ativa. Se esse é o caso, a criação de três novos empregos permite reduzir o número de desempregados em duas pessoas.¹⁴⁴

¹⁴² A esse respeito ver Freyssinet (1997) e Cette e Taddéi (1997).

¹⁴³ As razões evocadas para explicar o medíocre crescimento da França neste período são diversas. Para um bom resumo destas posições, nem sempre convergentes ver Liêm (1995).

¹⁴⁴ Cette e Taddéi (1997, p. 86). Este fenômeno é conhecido na literatura econômica como *flexão das taxas de atividade*: quando a criação de empregos se eleva, parte da população inativa é atraída para o mercado de trabalho.

Antes de avaliarmos os acontecimentos mais recentes que sucederam ao decreto de 1982, uma palavra deve ser dita sobre a evolução da duração efetiva anual do trabalho na França e sobre a dispersão da medida de duração do tempo de trabalho entre os trabalhadores franceses.

De meados dos anos 60 ao início dos anos 80, ocorreu um movimento de homogeneização da duração do trabalho ofertada pelas empresas.

A duração do trabalho ofertada pelas empresas deve, por determinação legal, ser afixada nos locais de trabalho. Ela corresponde à duração coletiva do trabalho no interior de um dado estabelecimento e em sua medida são computadas as horas extras efetuadas coletivamente, quando de um período de aumento de atividade do estabelecimento, bem como as diminuições coletivas do horário de trabalho para fazer face a uma diminuição conjuntural da demanda.¹⁴⁵

Esse movimento de homogeneização da duração do trabalho ofertada pelas empresas pôde ser constatado não apenas entre diferentes setores produtivos como também entre diferentes categorias profissionais. Assim, como exemplificam Cette e Taddéi, a diferença entre a duração do trabalho no setor de construção civil e no de bens de consumo que era da ordem de cinco horas e meia foi reduzida a quarenta minutos. Entre os empregados e operários, a diferença que era de duas horas e meia passou a quinze minutos.¹⁴⁶

Em síntese, de meados dos anos 60 ao início dos anos 80, ocorreu uma sensível diminuição da duração anual do tempo de trabalho acompanhada, após a edição do decreto-lei de 1982, de uma relativa uniformização dos horários coletivos de trabalho em torno da norma legal das 39 horas semanais.

Todavia, de 1983 aos anos mais recentes, a tendência de redução da duração anual efetiva do trabalho foi interrompida para os trabalhadores em regime de tempo integral. Porém, é bem verdade que como resultado da expansão do trabalho em regime de tempo parcial, quando se computa a duração anual efetiva média do trabalho para todos os trabalhadores franceses verifica-se que esta diminui ligeiramente.

¹⁴⁵ Convém ressaltar que a pesquisa que produz os resultados para a medida da duração do trabalho ofertada pelas empresas (ACEMO) não inclui em seu universo de análise as empresas de menos de dez trabalhadores - onde normalmente a duração do trabalho é mais longa - e é mal aparelhada para captar a duração do trabalho dos executivos. Cette e Taddéi, (1997, especialmente quadro I-2).

¹⁴⁶ Cette e Taddéi (1997, p. 30-35).

De outra parte, o movimento de homogeneização da duração do trabalho foi invertido e cedeu lugar a uma diversificação cada vez mais acentuada da duração do trabalho ofertada pelas empresas bem como da duração anual efetiva do trabalho para os trabalhadores tomados individualmente. Vejamos como isto ocorreu.

Vimos que em 1982, o governo socialista de Mitterrand havia tentado enfrentar o problema do desemprego pela via da redução do tempo de trabalho. Porém, os resultados da adoção das 39 horas de trabalho ficaram muito aquém daqueles esperados, de forma que criou-se o sentimento, por muitos compartilhado, de que a política de redução do tempo de trabalho - ao menos da forma em que fora implementada - era ineficaz no combate ao desemprego.

Mas o decreto-lei de 1982 trazia uma novidade: se por um lado, a passagem às 39 horas devia se dar sem perdas de salário, de outro lado, abria-se a brecha legal para as empresas negociarem com seus trabalhadores formas mais flexíveis de gestão dos horários de trabalho.

Desde 1936 até esta data, por meio de um acordo setorial, as empresas podiam conceder aos seus trabalhadores condições ainda mais vantajosas do que aquelas previstas em lei.

Contudo, em 1982, o que se estava a propor era algo radicalmente diferente: pela primeira vez o Código do Trabalho previa a possibilidade de um acordo de empresa se sobrepor às regras comuns ditando condições de trabalho que nem sempre iam de encontro às aspirações dos trabalhadores. Acresce a isto o fato de que, em virtude das altas taxas de desemprego da economia francesa, os trabalhadores tinham reduzido seu poder de barganha para negociar com as empresas cláusulas que lhes favorecessem, ainda mais quando os acordos de flexibilização dos horários de trabalho eram negociados como contrapartida da garantia de preservação de seus empregos.

Na avaliação de Cette e Taddéi, o período compreendido entre os anos de 1983 e 1996 foi um período marcado por "veleidades" no âmbito das políticas públicas em matéria de redução do tempo de trabalho.

Depois da experiência de 1982, o governo praticamente abandonou seu papel de condutor do processo de redução do tempo de trabalho. Sucessivas leis editadas pelo governo desde então, só vieram a reforçar a importância das rodadas de negociações coletivas entre empresários e trabalhadores sobre a redução do tempo de trabalho, descentralizadas no nível dos setores industriais ou até mesmo no nível das empresas.

Analisemos, assim, com algum detalhe, alguns traços das mudanças que foram operadas nestes treze anos, de 1983 a 1996.

4. NOVAS FORMAS DE GESTÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Em primeiro lugar, como resultado da conjuntura recessiva do início dos anos 80 - que exerceu impactos negativos sobre o nível de emprego - o governo francês adotou a estratégia de privilegiar medidas que resultassem num incremento da competitividade nacional. Entre estas medidas, nos interessam aquelas que se orientaram no sentido de promover uma maior flexibilidade dos mercados de trabalho.

Na realidade, e é fundamental ressaltar este ponto, os termos do debate nestes quase vinte anos - do início dos anos 80 aos dias de hoje - foram sempre duramente marcados por uma oposição entre as propostas de redução e de flexibilização do tempo de trabalho.

Os diversos sindicatos de trabalhadores franceses, a par das divergências que os dividem, sempre se mostraram unânimes na defesa da redução do tempo de trabalho enquanto instrumento para a melhoria das condições de trabalho e de vida. Face ao crescimento do desemprego, os sindicatos também se uniram na reivindicação da redução do tempo de trabalho enquanto política de criação de empregos.

De outra parte, os sindicatos de trabalhadores se revelaram hostis às propostas de flexibilização e diversificação dos horários de trabalho. Os sindicatos consideram que os trabalhos em tempo parcial, por tempo determinado, os contratos intermitentes e as formas de *modulação* do tempo de trabalho representam, em verdade, o perigo de um aumento da precariedade dos empregos e das relações de trabalho. Ademais, os sindicatos argumentam que estas novas modalidades de gestão do tempo de trabalho podem significar o esvaziamento da proposta de redução do tempo de trabalho.¹⁴⁷

Já os empresários, através de suas entidades de classe, sempre estiveram unidos na defesa de um maior grau de flexibilidade na gestão de seus recursos humanos. Os empresários defendem o ponto de vista de que o acirramento da concorrência internacional nos mercados de bens e

¹⁴⁷ Para uma descrição bastante exaustiva da posição dos sindicatos majoritários franceses com relação à questão da redução do tempo de trabalho ver Freyssinet (1997).

serviços lhes impõem restrições que só podem ser superadas se a legislação trabalhista evoluir no sentido de uma ampliação da liberdade no uso do tempo de trabalho.

A liberdade no uso do tempo de trabalho significa, em primeiro lugar, a previsão e a conseqüente criação de contratos de trabalho diversificados segundo o tempo de trabalho, duração dos contratos, formas de remuneração e planos de carreira, entre outros aspectos. Em segundo lugar, os empresários reivindicam que dentro de uma mesma empresa possa haver trabalhadores sujeitos a formas contratuais diversas.

Assim, por exemplo, para as empresas que transacionam produtos com forte característica sazonal seria mais adequado que estas pudessem utilizar seus trabalhadores com maior intensidade nos períodos onde a demanda se amplia e, inversamente, com menor intensidade nos períodos onde a demanda declina. A possibilidade de *anualização* dos contratos de trabalho se prestaria a tal situação. Para outras tarefas, no entanto, talvez uma jornada de trabalho em tempo integral possa se configurar como demasiadamente longa. Em um caso como este a empresa poderia contratar um trabalhador em tempo parcial para a execução destas tarefas. Em outras situações ainda, a empresa pode prescindir dos serviços de um trabalhador em determinados períodos do ano, caso em que um contrato intermitente representaria uma interessante modalidade de trabalho.

Com relação à proposta de redução do tempo de trabalho, a posição dos empresários é bastante desfavorável. Os empresários estimam que a redução do tempo de trabalho acarretaria, o mais das vezes, um aumento dos custos unitários de produção. O aumento destes custos implicaria, no nível macroeconômico, uma deterioração da posição competitiva do país que se traduziria, conseqüentemente, numa destruição e não numa criação de empregos.

Entretanto, não se descarta a possibilidade de que algumas empresas encontrem benefícios na redução dos horários de trabalho. Contudo, em virtude mesmo das especificidades de cada empresa e de seus mercados a proposta de redução do tempo de trabalho deve ser discutida de forma descentralizada e preferencialmente no nível de cada empresa.

No final de 1983, os empresários passaram a uma posição ofensiva reclamando uma ampla negociação sobre "a flexibilidade do trabalho e as condições do emprego". Na visão dos empresários o aumento da concorrência internacional exigia uma urgente flexibilização dos

mercados de trabalho. Além do mais, os empresários argumentavam que a retomada do crescimento exigia um alargamento das possibilidades abertas no campo da negociação coletiva.

Ao final de 1984, um protocolo é apresentado pelas centrais patronais mas rejeitado pela maior parte dos sindicatos.

Com o fracasso destas negociações, o governo abandonou sua estratégia de obter dos empresários e trabalhadores um compromisso global sobre as formas de redução do tempo de trabalho. A partir de 1984, como resposta à conjuntura recessiva do início dos anos 80 que exerceu impactos negativos sobre o nível de emprego, o governo francês adotou a estratégia de privilegiar medidas que resultassem num incremento da competitividade nacional. As sucessivas leis editadas favoreceram os acordos firmados de forma descentralizada no nível dos setores produtivos ou até mesmo no nível das empresas. O objetivo coerente, perseguido pelo governo, de uma redução forte do tempo de trabalho esmoreceu.

A redução do tempo de trabalho se tornou, desde então, uma contrapartida eventual das novas formas de gestão do tempo de trabalho enquanto que as possibilidades de recurso ao tempo parcial e a outras formas de trabalho por tempo reduzido foram ampliadas e incentivadas.

A primeira medida jurídica que avança neste sentido é a lei Delabarre, que acabou não vigorando em virtude da alteração do quadro político na Assembléia Nacional, depois dos resultados das eleições legislativas em março de 1986. Seja como for, o sentido de suas disposições permaneceu no corpo da lei Séguin, aprovada em junho de 1987.¹⁴⁸

A lei Delabarre, pela primeira vez desde a edição da lei das 40 horas semanais de trabalho de 1936 de iniciativa do *Front Populaire*, abandonou a referência à semana legal de trabalho para o cômputo das horas extras.

Recordemos que o decreto-lei de 1982 havia criado o dispositivo de uma *modulação* dos horários de trabalho. Através de um acordo setorial ou através de um acordo de empresa, as empresas podiam fazer flutuar as horas de trabalho ao longo do ano conquanto fossem respeitadas certas imposições e desde que a média anual da duração da semana de trabalho não ultrapassasse o limite das 39 horas. Contudo, em cada semana, as horas que ultrapassassem as 39 horas legais de trabalho abriam direito ao pagamento de horas extras.

É justamente esta disposição que será alterada pela lei Delabarre. Esta lei propunha que se a duração semanal média do trabalho, calculada ao longo do ano, ficasse aquém do patamar das 38 horas - uma contrapartida de uma hora, portanto, abaixo do limite das 39 horas - até um limite de 41 horas semanais de trabalho as horas extras não dariam direito nem a pagamentos majorados nem a períodos de repouso compensatório.¹⁴⁹

Contudo, a lei Delabarre previa que para a adoção destas novas formas de *modulação* dos horários de trabalho um acordo de empresa não era suficiente, sendo necessário um acordo setorial.

A lei Séguin, de junho de 1987, seguiu os mesmos princípios da lei Delabarre, mas introduziu quatro importantes modificações que a tornaram ainda menos restritiva.

Em primeiro lugar, foi criada uma *modulação* de tipo I à qual as empresas podiam aceder através de um acordo setorial ou mesmo através de um acordo de empresa.¹⁵⁰ Este tipo de *modulação* dos horários de trabalho previa que as horas efetuadas em uma semana, para além das 39 horas legais de trabalho e até o limite de 44 horas, não abriam direito nem ao pagamento de horas extras nem a períodos de repouso compensatório.

Em segundo lugar, foi criada uma *modulação* de tipo II que previa que através de um acordo setorial podia-se referendar uma extensão do teto das 44 horas semanais de trabalho até o limite de 48 horas semanais de trabalho. Também neste tipo de *modulação* as horas trabalhadas na semana que ultrapassassem as 39 horas legais de trabalho não seriam consideradas horas extras, nem tampouco dariam direito ao repouso compensatório.

Em terceiro lugar, a lei Séguin, ao contrário do que dispunha a lei Delabarre, não previa com exatidão nenhuma contrapartida em termos de redução do tempo de trabalho para as reorganizações impostas pelos mecanismos de *modulação* dos horários. No texto da lei apenas se afirmava que devia existir uma contrapartida que podia até mesmo envolver uma redução do tempo de trabalho, porém seu conteúdo foi deixado à apreciação dos empresários e trabalhadores.

¹⁴⁸ Nestes mesmos anos de 86 e 87 é também importante destacar a eliminação do dispositivo que exigia a autorização prévia da Inspeção do Trabalho no caso de demissões.

¹⁴⁹ Caso a duração semanal média do trabalho calculada ao longo do ano não ultrapassasse o limite das 37 horas e meia - uma contrapartida de uma hora e meia, portanto, abaixo do limite das 39 horas - as horas efetuadas para além desta média em cada semana, até um limite de 44 horas semanais de trabalho, não dariam direito nem a pagamentos majorados nem a períodos de repouso compensatório.

Finalmente, os trabalhadores por tempo parcial ou temporários também podiam ser integrados nas modalidades previstas de *modulação* dos horários.¹⁵¹ Portanto, esses novos dispositivos, que tornavam mais flexível a gestão do tempo de trabalho, tinham como referência não apenas os empregos em regime de tempo integral como também os empregos atípicos, como o são os empregos por tempo parcial ou por tempo determinado.

Além do mais, paralelamente a este movimento de flexibilização da duração do trabalho, outras modificações na legislação trabalhista vieram a facilitar e mesmo a incentivar o recurso às formas de emprego atípicas.

Assim, um decreto-lei de 1986 teve por objetivo ampliar e facilitar o recurso aos contratos por tempo parcial e por tempo determinado. Além do mais, esse texto introduziu uma nova figura jurídica ao criar o contrato de trabalho intermitente. O contrato de trabalho intermitente respondia às necessidades de determinados setores produtivos que necessitavam de trabalhadores permanentes porém que alternassem períodos de trabalho e períodos de não trabalho.¹⁵²

Vimos que as leis Delabarre e Séguin criaram dispositivos que possibilitavam uma contagem do tempo de trabalho tendo como referência o ano e não mais a semana. Estes dispositivos vinham de encontro às reivindicações dos empresários que clamavam por uma maior flexibilidade na gestão do tempo de trabalho colocado a seu serviço. Portanto, seria de se esperar que um grande número de acordos fossem firmados tendo como objeto estas novas formas de *modulação* dos horários de trabalho. Porém, tal não sucedeu.

Na realidade poucos acordos envolvendo os dispositivos de *modulação* recém-criados foram firmados.

Provavelmente, porque as empresas continuaram a se utilizar dos procedimentos de negociação à margem da legislação.¹⁵³ Em outra parte, e este argumento é bastante considerável, porque as empresas passaram a se utilizar crescentemente do leque de possibilidades aberto pelos contratos atípicos, como os empregos por tempo parcial, por tempo determinado e intermitentes. Ademais, quando houve a necessidade de alterar a duração do trabalho, normalmente as empresas

¹⁵⁰ Ao final deste capítulo pode ser encontrado, em anexo, um quadro sinótico que sumariza os principais pontos dos três tipos de modulação dos horários de trabalho.

¹⁵¹ Outras mudanças ainda permitiram ampliar a flexibilidade deste dispositivo legal. A este respeito ver Freyssinet (1997, p.178).

¹⁵² O acesso as formas contratuais do trabalho intermitente deveria se dar através de um acordo do setor produtivo.

optaram pelos instrumentos tradicionais que envolvem o recurso às horas extras ou ao desemprego parcial.¹⁵⁴

Em 1992, com o aprofundamento do quadro recessivo e com o crescimento da taxa de desemprego o governo francês altera novamente sua estratégia. A partir de então serão privilegiados os instrumentos de incitação financeira com o objetivo de reduzir a duração do trabalho, seja para criar novos empregos, seja tão somente para preservar os empregos já existentes. De outra parte, a política pública irá facilitar o acesso e o uso das modalidades de emprego em tempo parcial.

A lei quinquenal de 1993 criou um novo mecanismo de *modulação* dos horários de trabalho, dito *modulação* de tipo III.¹⁵⁵ O mecanismo é bastante semelhante àquele previsto pela *modulação* de tipo II da lei Séguin. Assim, se a média da duração semanal do trabalho calculada ao longo do ano não ultrapassar a duração prevista pelo acordo, as variações da duração do trabalho em cada semana não abrem direitos nem ao pagamento de horas extras nem aos períodos de repouso compensatório. A diferença principal deste dispositivo é que os limites máximos de duração da jornada de trabalho diária e semanal foram estipulados como sendo os limites máximos previstos pela legislação trabalhista.¹⁵⁶ Em contrapartida, este dispositivo previa a obrigatoriedade de redução do tempo de trabalho sem entretanto especificar o seu montante.

É importante apontar que a lei quinquenal de 1993 em seu artigo 39 afirmava que o Estado poderia conceder aos empresários uma compensação parcial dos encargos sociais se estes se engajassem em um acordo de *modulação* do tipo III que, ademais, obedecesse aos seguintes critérios. Em primeiro lugar, que a redução do tempo de trabalho fosse igual ou superior a 15% com relação ao patamar inicial da duração do trabalho praticada na empresa. Em segundo lugar, que o acordo previsse uma redução dos salários (o montante não fora especificado). Em terceiro

¹⁵³ A esse respeito ver Freyssinet (1997, p. 163-164).

¹⁵⁴ O desemprego parcial refere-se ao tempo durante o qual um assalariado é impedido de trabalhar, seja pelo fechamento provisório do estabelecimento em que trabalha, seja em virtude de uma redução do horário de trabalho habitualmente praticado abaixo da duração legal do trabalho. Os trabalhadores que se encontram nesta situação, preenchidos certos critérios, podem receber uma indenização do Estado.

¹⁵⁵ Ao final deste capítulo pode ser encontrado um quadro sinótico que sumariza os principais pontos dos três tipos de modulação dos horários de trabalho.

¹⁵⁶ Os limites previstos pela legislação do trabalho determinam na França uma jornada diária máxima de 10 horas de trabalho e uma jornada semanal máxima de 48 horas de trabalho, sendo que em doze semanas a duração semanal média do trabalho não deve ultrapassar o limite das 46 horas de trabalho.

lugar, que no prazo de seis meses os empresários aumentassem seus efetivos em 10% e que mantivessem ao menos este volume de emprego pelo prazo mínimo de três anos.

É útil recordar que em 1982 o Estado já havia tentado promover uma redução forte da duração do trabalho por meio de estímulos financeiros. Naquele momento, os contratos de solidariedade, como foram chamados, despertaram pouco interesse. A esse respeito, Freyssinet irá argumentar que o insucesso dos contratos de solidariedade devia-se, entre outras razões, ao receio dos empresários em se comprometer com metas de contratação em um momento marcado por forte instabilidade nos negócios.¹⁵⁷ A luz desta experiência, a reedição em 1993 da proposta de redução forte da duração do trabalho com a contrapartida de uma compensação parcial dos encargos sociais parecia condenada ao fracasso.¹⁵⁸

A lei quinquenal de 1993 trouxe também uma importante modificação com relação aos contratos por tempo parcial: a figura do contrato de trabalho intermitente é eliminada, porém em seu lugar surge a possibilidade de tornar anual o cômputo do trabalho por tempo parcial o que introduziu um maior grau de flexibilidade na gestão do tempo de trabalho pelas empresas.

Isto porque, enquanto os contratos de trabalho intermitentes só poderiam ser firmados através de um acordo setorial, a *anualização* do trabalho parcial podia ser acordada no nível da própria empresa. Além disso, o trabalho intermitente estava associado a um contrato por tempo indeterminado, enquanto que o trabalho por tempo parcial podia ser contratado por uma duração determinada.

Em 1996, surgiu a lei Robien que propunha dar novo alento ao processo de redução do tempo de trabalho através de incitações financeiras concedidas às empresas que se comprometessem a ampliar, ou ainda a preservar, o volume de emprego. A lei Robien, juridicamente, foi concebida na forma de uma emenda ao artigo 39 da lei quinquenal que, como vimos, objetivava incentivar a redução forte da duração do trabalho através do mecanismo de compensações financeiras.

A novidade da lei Robien consistiu na introdução de um maior grau de flexibilização das condições de acesso. Em primeiro lugar, não mais havia a obrigatoriedade dos acordos entre

¹⁵⁷ «Si l'on se souvient que la très faible utilisation des contrats de solidarité-réduction de la durée du travail étaient principalement expliqués par la réticence des entreprises à prendre des engagements à moyen terme sur le niveau de leurs effectifs et à leurs incertitudes sur la pérennité du dispositif.» Freyssinet (1997, p.212).

¹⁵⁸ Ver Freyssinet (1997, p. 212).

empresários e trabalhadores se situarem no quadro de um contrato de *anualização* do tempo de trabalho. A lei Robien dizia simplesmente que os acordos deviam prever uma adequação do tempo de trabalho.

Em segundo lugar, a lei Robien não mais exigia que os acordos estipulassem um rebaixamento dos salários. Esta questão foi deixada para a apreciação de empresários e trabalhadores quando das negociações das formas dos novos contratos.

Em terceiro lugar, a redução da duração do trabalho podia ser de um mínimo de 10 ou de um mínimo de 15%, sendo que as contratações deviam se dar na mesma proporção da redução do tempo de trabalho, dentro do prazo máximo de um ano. Ademais, o compromisso assumido pelos empresários de manter os efetivos contratados foi reduzido temporalmente de três a dois anos.

Em quarto lugar, as contrapartidas financeiras cresceram de forma significativa. A contrapartida financeira de uma redução forte do tempo de trabalho, tal como previa o artigo 39 da lei quinquenal, ocorria na forma de um rebaixamento das cotizações sociais. O incentivo trazido pela lei Robien era a extensão deste privilégio de três para sete anos.

Finalmente, a lei Robien também estipulava mecanismos de incitação financeira para as empresas que, em sérias dificuldades financeiras, se comprometessem a reduzir a duração do trabalho e a manter seus efetivos durante um certo intervalo de tempo.

* * *

Neste ponto, é útil propor uma leitura das transformações ocorridas no modo de regulação do tempo de trabalho a partir da edição do decreto-lei de 1982. O fato é que depois da experiência de 1982, o governo irá progressivamente renunciar ao seu papel de condutor dos processos de redução do tempo de trabalho, abrindo a possibilidade de negociação dos salários, empregos e tempo de trabalho em níveis mais descentralizados. Ao mesmo tempo, atuando em outro registro, o governo francês adotará uma série de medidas de flexibilização dos mercados de trabalho.

Esse movimento de flexibilização das regras que disciplinavam os mercados de trabalho na França se deu em duas direções principais.

Por um lado, uma série de dispositivos legais passaram a autorizar e até mesmo a incentivar *contratos diferenciados quanto ao tempo de trabalho*. Dessa forma, houve um crescimento bastante significativo nos últimos anos de formas contratuais em regime de tempo parcial, contratos temporários e contratos intermitentes. Como resultado desses novos dispositivos o emprego por tempo parcial alcançou a cifra de 16% do total de empregos em 1996.¹⁵⁹ Quanto aos trabalhos temporários, se em 1983 estes respondiam por 3,3% do emprego total, em 1994 representavam 11% do total dos empregos.¹⁶⁰

Por outro lado, foram criados instrumentos que tornaram possível uma *gestão mais flexível do tempo de trabalho* dentro da empresa. Neste sentido, ganharam destaque as medidas de *modulação* dos horários de trabalho e as propostas, para os setores onde esta realidade ainda não existia, do trabalho noturno, do trabalho nos finais de semana e do trabalho em equipes sucessivas.

A justificativa destas medidas convergia para as mesmas considerações: o governo afirmava que essas novas formas contratuais poderiam ampliar o volume de emprego na economia e mesmo criar as condições para um crescimento mais rico em empregos.

Ora, os contratos em tempo parcial, por tempo determinado e contratos intermitentes não são, a rigor, modalidades de trabalho em tempo reduzido que potencializam os efeitos da partilha de empregos? Além disso, a permissão para o trabalho noturno, em finais de semana e em equipes sucessivas, ao possibilitar a ampliação dos períodos de utilização dos equipamentos produtivos, funcionaria como um estímulo para o crescimento do volume de emprego.

Mas havia outra forte razão para justificar as intervenções do governo no sentido de tornar menos exigente o enquadramento legal das relações de trabalho. Tornava-se, em verdade, cada vez mais uníssono o discurso de que a tendência de formação de um mercado mundial único exigia uma urgente adaptação dos setores produtivos nacionais expostos à concorrência internacional. A palavra de ordem era a flexibilização, trunfo num mundo em processo de intensa transformação.

¹⁵⁹ Conforme Cette e Taddéi (1997).

¹⁶⁰ A esse respeito ver o relatório do Commissariat Général du Plan (1997). Convém notar que há um intersecção entre estes dois grupos de empregos: em tempo parcial e temporários.

Apresentadas desta forma, estas mudanças na legislação que regula a duração do tempo de trabalho pareciam ter vindo em boa hora. Ora, como discordar do argumento de que as transformações nos mercados financeiros e nos fluxos do comércio internacional, a evolução das tecnologias de comunicação e informação e a formação de blocos econômicos regionais colocam (ou impõem) novas regras e limites para o funcionamento dos mercados de trabalho?

Ademais, se partilharmos da crença de que o curso destas transformações é irreversível, ao adentrarmos neste mundo novo devemos deixar de lado o exercício pouco fecundo do saudosismo. Saudosismo dos "trinta gloriosos", saudosismo do estado intervencionista, saudosismo do pleno emprego. Os tempos são outros e as transformações por que passamos, embora amargas, são fundamentais, nos dizem, para a construção de uma nova ordem.

Mais concretamente, vejamos quais argumentos são mobilizados para demonstrar as virtudes dos mecanismos de flexibilização dos mercados de trabalho.

Os contratos por tempo parcial, muitos poderão argumentar, vêm muitas vezes ao encontro dos desejos dos trabalhadores que por uma ou outra razão não podem se dedicar a um trabalho em tempo integral. Neste sentido, é emblemática a situação das mães trabalhadoras que desejam ou têm necessidade de um trabalho remunerado mas não podem deixar seus filhos durante as horas de um trabalho em tempo integral.

Por outro lado, o mecanismo de *adequação dos horários de trabalho* parece um meio inteligente de equacionar o problema das firmas que enfrentam importantes flutuações da demanda por seus produtos. Se os pedidos são irregulares ao longo do ano, por que não utilizar os trabalhadores no mesmo ritmo da evolução dos negócios?

Mesmo do ponto de vista dos trabalhadores, a idéia não parece de todo ruim. Embora em alguns períodos estes se vejam obrigados a trabalhar mais intensamente, haverá outros momentos em que poderão folgar por mais longos períodos, quem sabe mesmo gozar de férias mais longas.

Além do mais, se estas iniciativas se espalham e são convertidas em fontes de vantagens competitivas, o que se configurava tão somente como uma possibilidade de gestão do trabalho transforma-se em imperativo, recurso para a sobrevivência. Aquelas empresas que não seguem os passos das inovações técnicas e organizacionais perecerão, pois seus concorrentes não relutarão em fazê-lo.

Estes argumentos poderiam nos convencer que a flexibilidade dos mercados de trabalho é um mal necessário. Um mal, sem dúvida, pois rompe a rotina com que nos acostumamos, o que implica esforços e sofrimentos no processo de adaptação às novas condições. Porém, necessário, pois o mecanismo concorrencial - liberto das fronteiras nacionais - não saberá perdoar os que não se valerem da ousadia.

A recompensa, contudo, não tardará a vir. A flexibilidade – tal como a polivalência que se exige dos trabalhadores – permite respostas mais rápidas das empresas aos estímulos dos mercados em constante transformação. Além disso, a flexibilidade estimula a criação de outras inovações que poderão ampliar as vantagens competitivas daquelas empresas que as conceberem.

Como resultado, todos ganharão. O jogo aqui não é de soma nula pois a flexibilidade amplia as margens de manobra. Uma melhoria da posição competitiva do país se traduz numa demanda crescente do resto do mundo endereçada às indústrias nacionais e, conseqüentemente, num aumento do nível de emprego. Duas ordens são dirigidas àqueles que procuram um trabalho: adaptem-se às novas regras e qualifiquem-se para não se tornarem dispensáveis.

Discordamos em diversos aspectos da linha de argumentação que seguimos até aqui.

Em primeiro lugar, é inegável que alguns trabalhadores encontrem vantagens nos trabalhos por tempo parcial. Porém, o foco aqui parece mal colocado. Na realidade devemos indagar quantos trabalhadores desejariam trabalhar em tempo integral e apenas encontram e acabam por aceitar ocupações em tempo parcial.¹⁶¹

Segundo a pesquisa emprego do INSEE em 1996, 38% dos trabalhadores franceses em tempo parcial estavam insatisfeitos com o número de horas de trabalho efetuadas e desejariam trabalhar por mais longo tempo. Essa porcentagem, aliás, cresceu ao longo dos últimos anos como é possível verificar na tabela 1 abaixo.

¹⁶¹ Com a possível exceção dos Países Baixos é difícil crer que o aumento das ocupações em tempo parcial na França seja expressão dos desejos dos trabalhadores. É muito mais lógico conceber, na linha interpretativa de Appelbaum e Schettkat que a expansão dos empregos em tempo parcial é resultado da demanda de um novo tipo de trabalhador por parte das empresas. É importante considerar, segundo esta autora, que essas formas de contratação precárias são adequadas às novas tecnologias e formas de organização do trabalho. Appelbaum e Schettkat (1990).

TABELA 1

**TRABALHADORES EM TEMPO PARCIAL INSATISFEITOS
COM A DURAÇÃO DE SEU TRABALHO. FRANÇA (1991-1995).
(EM MILHARES E COMO PORCENTAGEM DO TOTAL
DE TRABALHADORES EM TEMPO PARCIAL.)**

Anos	Trabalhadores insatisfeitos (em milhares)	Trabalhadores insatisfeitos (porcentagem sobre o total dos trabalhadores em tempo parcial)
1991	761	28,6
1992	840	30,0
1993	1049	34,4
1994	1212	37,4
1995	1306	37,8
1996	1359	38,2

Fonte: A partir de dados do INSEE - Enquêtes emplois. Apud CASTEL et al. 1997. *Chômage: le cas français*. Paris: La Documentation Française. 179p. (Collection des Rapports Officiels, Rapport au Premier ministre), p. 164.

Se somarmos aos trabalhadores por tempo parcial insatisfeitos com a duração de seu tempo de trabalho os 200 mil trabalhadores em tempo integral que em 1996 trabalharam, por motivos alheios à sua vontade, menos horas do que habitualmente, alcançaremos a cifra de mais de 1,5 milhões de pessoas que trabalharam em tempo reduzido de maneira involuntária, todos desejosos de trabalhar por mais tempo. Os números são expressivos e não deixam margens a dúvidas. Com efeito, a julgar por estes números houve uma expressiva degradação das condições do emprego nos últimos anos.¹⁶²

De outra parte, não parece incorreto afirmar que para as empresas os mecanismos de *adequação dos horários de trabalho* podem ser bastante vantajosos. Talvez, porém, não devamos nos apressar em dizer que os trabalhadores também se beneficiam destes mecanismos. E isto por várias razões.

Em primeiro lugar, as mudanças constantes dos horários de trabalho, principalmente quando este se realiza por turnos, provocam importantes distúrbios na vida familiar e na saúde dos trabalhadores a elas submetidos.

Em segundo lugar, os mecanismos de *modulação* dos horários de trabalho, particularmente, introduziram uma nova sistemática de contagem das horas extras. Com efeito, para as empresas que recorrem às práticas de *modulação* dos horários de trabalho permite-se que a jornada de trabalho varie amplamente *sem desencadear o pagamento de horas extras*,

conquanto a duração semanal média do trabalho permaneça no nível da duração legal do trabalho. Isto significa que os trabalhadores submetidos à prática da *modulação* verão seus rendimentos nominais amputados.

Em terceiro lugar, estes mecanismos de *modulação* dos horários de trabalho são contrários aos objetivos da criação de empregos, pois reduzem as necessidades das empresas de trabalhadores adicionais para fazer frente a períodos de mais intensa demanda.

É possível conjecturar que a lei das «35 horas» do trabalho na França estimulará o uso dos mecanismos de *modulação* dos horários do trabalho. Sabe-se que a adoção de uma das formas de *modulação* dos horários previstas em lei implica profundas reorganizações das formas de gestão do tempo de trabalho. Muitas empresas resistem a estas mudanças, entre outras razões, pelo fato de que estas exigem um processo de negociação direta com os trabalhadores. Porém, com a edição da lei das «35 horas» esse quadro se alterou. A nova lei convoca os empresários e trabalhadores a negociar as modalidades concretas da passagem às 35 horas de trabalho. Portanto, é possível que os empresários aproveitem este momento, em que se verão obrigados a negociar, para propor a *modulação* dos horários de trabalho como uma contrapartida, aliás, dos horários de trabalho reduzidos.

Mas existe ainda uma quarta razão pela qual os mecanismos de *modulação* dos horários de trabalho parecem contrários aos interesses dos trabalhadores. Marx, no capítulo VIII de "O Capital", a propósito da Lei Fabril de 1833 na Inglaterra questionava: "*com uma contabilidade tão complicada, como poderiam os inspetores de fábrica impor o cumprimento do tempo de trabalho legalmente determinado e a concessão do horário legal de refeições para cada criança e cada adolescente individualmente?*"¹⁶³

A história da legislação que progressivamente disciplinou o tempo consagrado ao trabalho pode ser lida como um movimento de aprimoramento das instituições e dos instrumentos de inspeção e controle do tempo de trabalho. Ao longo desta história foram sendo progressivamente homogeneizadas as regras que estipulavam a duração do trabalho, bem como a das horas extras, disciplinados os tempos mínimos de descanso e os períodos de férias legais, estipulados os horários e dias em que o trabalho era permitido e a idade para a aposentadoria.

¹⁶² A esse respeito ver Castel et al. (1997, p. 162-166).

¹⁶³ Marx (1985, vol. 1, p.222).

Todas estas leis seguiram um mesmo princípio: o da padronização, o tanto quanto possível, das regras; o da homogeneização dos procedimentos para as diversas categorias profissionais; o da eliminação dos desvios das normas legais. A legislação do trabalho passou a prever não apenas a duração máxima para o trabalho, como também uma duração mínima, medida destinada a salvaguardar os interesses do trabalhador por um rendimento estável. As horas extras eram permitidas, conquanto seu número, ao longo do ano, não ultrapassasse um teto estabelecido em lei. A dispensa de funcionários era permitida, é bem certo, mas não em qualquer circunstância e, ainda assim, as demissões implicavam custos para os empresários. Finalmente, a legislação trabalhista francesa convidava os empresários e os trabalhadores a negociar, mas as decisões destes só se tornavam válidas quando ampliavam os benefícios previstos em lei.

O resultado deste movimento foi inequívoco. Como já foi lembrado, no final dos anos 70, a medida da duração do tempo de trabalho era relativamente homogênea entre os diversos setores industriais ou mesmo para os trabalhadores considerados individualmente. Não resta dúvida de que esta maior homogeneidade da situação dos trabalhadores permitia um controle mais acurado da parte dos organismos de fiscalização do trabalho. E não apenas isso, naquele tempo o próprio trabalhador podia exercer um melhor controle de seu tempo, já que o mais das vezes seu emprego era estável, o desemprego não lhe causava maiores preocupações e a rotina de seus horários de trabalho não era perturbada.

Em sentido contrário ao deste movimento, os últimos vinte anos viram crescer o número dos contratos atípicos e viram surgir novas modalidades de gestão do tempo de trabalho que exigiam uma grande flexibilidade dos trabalhadores para se adaptarem às freqüentes mudanças dos horários de trabalho ou aos horários de trabalho não usuais.

O que se está a dizer é que este lento erodir das normas coletivas e a conseqüente diversificação das durações do trabalho faz com que hoje, em muitas empresas, convivam trabalhadores que possuem diferentes regimes de trabalho e, mesmo para os trabalhadores submetidos ao mesmo regime de trabalho, seus horários de atividade ao longo das semanas pode ser muito diverso. O resultado, tal como no período que Marx retratou, é que a heterogeneidade das situações profissionais no que respeita a duração do tempo de trabalho torna mais difícil, quiçá impossível, o controle efetivo por parte das autoridades públicas do cumprimento das leis trabalhistas.

Mas não apenas essas mudanças da legislação do trabalho trouxeram dificuldades aos trabalhadores. Aliás, é importante afirmar, as alterações do enquadramento jurídico acompanham ou são motivadas pelas transformações que se processam nos campos econômico ou social.

O desemprego novamente fizera sua aparição no final dos anos 60 e se mostrara mais persistente do que se cria a princípio. As receitas keynesianas pareciam impotentes para debelá-lo. Assim, triunfou o discurso liberal que elegera a competitividade, e as obrigações que ela impõe, como seu novo evangelho. A competitividade, diziam, e dizem ainda, deve ser favorecida pela flexibilidade dos mercados de trabalho.

Contudo, o problema do desemprego não foi resolvido embora o receituário neoliberal tenha sido seguido à risca. O certo é que a escalada e a persistência do desemprego diminuíram o poder de barganha dos trabalhadores o que explica, em grande medida, como pode ocorrer uma tal desregulamentação da duração do trabalho em tão curto período de tempo.

Estas novas condições do mercado de trabalho fizeram com que os trabalhadores perdessem parte do controle que haviam adquirido sobre o uso de seu próprio tempo.

O desemprego que por definição é a ausência do trabalho constitui a negação, um tanto quanto paradoxalmente, do tempo livre. O indivíduo desempregado deve se encontrar a todo tempo atento às oportunidades de emprego, devendo buscá-las onde estas estiverem, o que demanda tempo e esforço. Além disso, deve estar diuturnamente disponível para as solicitações que os ofertantes de emprego impõem: entrevistas, preparação de currículos, testes vários, participação de dinâmicas de grupos. No tempo que ainda lhe resta, se é que lhe resta algum, se ânimo ainda guardasse, poderia dedicar-se a atividades de lazer. Mas o lazer em todas as suas formas modernas implica um dispêndio de dinheiro e este é justamente o que falta ao indivíduo desempregado. Finalmente, como evidenciam inúmeras pesquisas, os desempregados, e sobretudo aqueles de longa duração, acabam por se afastar do convívio dos amigos e parentes pois o trabalho indubitavelmente constitui em nossa sociedade o núcleo da identidade social.

Os indivíduos empregados, por sua vez, ocupam cada vez em maior número empregos precários sendo assombrados pelo espectro do desemprego. Justamente por esta razão, enquanto se encontram empregados, lançam-se à busca de outras ocupações que lhes garantam um rendimento extraordinário que possa ser mobilizado quando se encontrarem sem emprego. Este fenômeno social explica o surgimento de uma categoria de trabalhadores subempregados e

sobrecarregados de trabalho.¹⁶⁴ Portanto, a própria instabilidade das ocupações e dos rendimentos faz com que os trabalhadores aceitem um volume maior de trabalho do que aceitariam em outras condições.

Finalmente, acreditamos que os indivíduos que foram recentemente incluídos em acordos que estipulam o acesso a uma das modalidades de *modulação* dos horários de trabalho também sofreram uma redução de seu poder de controle do uso de seu tempo, mesmo quando tais acordos previram uma contrapartida em termos de uma redução do tempo de trabalho.

É certo que as diversas leis que instituíram as formas de *modulação* previram que as mudanças dos horários de trabalho devessem ser comunicadas com antecedência aos trabalhadores. Porém, estes avisos não têm como eliminar os distúrbios que a alteração dos horários de trabalho provoca.

Em primeiro lugar, há os aspectos relacionados à saúde ocupacional: as freqüentes alterações dos horários de trabalho provocam sérios distúrbios do sono e desregulam o funcionamento do chamado "relógio biológico".

Para além destes problemas fisiológicos, a permanente mudança dos horários de trabalho compromete a vida familiar e social do trabalhador que não tem como prever ou antecipar em que períodos se encontrará ocioso. Ocorre com freqüência que estes períodos de ociosidade não coincidem com os períodos em que seus filhos e seu cônjuge encontram-se sem compromissos e assim o trabalhador não encontra atividades prazerosas para realizar em seu tempo livre.

Para os trabalhadores que se alternam em equipes sucessivas a situação é ainda pior, pois as alterações dos horários de trabalho são mais freqüentes o que explica a grande rejeição constatada em relação a esta modalidade de trabalho nas pesquisas de opinião.

Seja como for, as altas taxas de desemprego representaram estímulo suficiente para que muitos se submetessem a estas condições de trabalho muito mais precárias do que as que antes vigiam.

¹⁶⁴ A este respeito ver o excelente artigo de Bluestone e Rose (1997). A questão que orientou a pesquisa destes autores era a seguinte: como conciliar o fato de que os norte-americanos se sintam, a julgar pelas pesquisas de opinião pública, a cada dia mais sobrecarregados com o trabalho e com menos tempo para o lazer se as ocupações em tempo parcial aumentaram consideravelmente nos últimos anos? A resposta é que a crescente instabilidade dos empregos conduz os trabalhadores, quando empregados, a trabalhar o máximo possível (por vezes exercendo mais de uma ocupação) como um expediente para compensar os períodos em que não estarão empregados.

5. LEI DAS «35 HORAS»

A história destes últimos vinte anos é rica de ensinamentos. É importante, neste ponto tecer algumas considerações sobre a atual lei das «35 horas» de trabalho à luz dessas recentes transformações na gestão do tempo de trabalho na França.

O projeto de lei que institui as «35 horas» de trabalho semanal na França foi votado e aprovado pela Assembléia Nacional francesa em 19 de maio de 1998.

É importante conhecer o teor dos principais artigos desta primeira lei, pois que o debate entre os economistas sobre a eficácia e mesmo sobre a pertinência da política de redução do tempo de trabalho foi e ainda é alimentado pelas formas específicas de execução e acompanhamento desta política. Entre muitas outras questões, interessa particularmente aos economistas saber como a lei regula, se é que ela o faz, a questão da compensação salarial, qual o papel reservado às negociações e em que nível estas deverão se desenrolar, quais as formas de incentivo que o Estado se propõe a criar e quais as modalidades previstas pelas quais se procederá à redução do tempo de trabalho.

Em primeiro lugar, vejamos quando passou a vigorar a lei das «35 horas» e quais foram as empresas e os assalariados afetados por suas medidas.

De acordo com o texto desta primeira lei de redução do tempo de trabalho, a duração semanal legal do trabalho foi fixada em 35 horas a partir de 1º de janeiro de 2000 para as empresas que contam com mais de 20 empregados, e a partir de 1º de janeiro de 2002, para as demais empresas. Considerando que as empresas de menor porte enfrentariam maiores dificuldades em se adaptar à nova legislação, um tempo mais dilatado lhes foi concedido.

A lei das «35 horas» foi aplicada a todas as empresas privadas e públicas, aos estabelecimentos públicos de caráter industrial ou comercial, aos escritórios públicos e ministeriais, às profissões liberais, às sociedades civis e sindicais, às associações, aos estabelecimentos hospitalares privados, aos estabelecimentos familiares e cooperativos bem como aos estabelecimentos agrícolas e às empresas de transportes públicos.

Somente foram excluídas do campo de aplicação da lei as funções públicas, os estabelecimentos públicos administrativos ou de natureza mista, certas profissões particulares e as atividades marítimas.

Embora a lei das «35 horas» tenha incluído a maior parte das atividades laborais, é verdade, contudo, que as funções públicas registram um grande número de assalariados. A tabela 2, a seguir, apresenta o número de assalariados segundo o ramo de atividade e o tamanho da empresa, no ano de 1996 na França.

TABELA 2

NÚMERO DE ASSALARIADOS E PORCENTAGEM DOS ATIVOS OCUPADOS COM RELAÇÃO AO TOTAL DOS ATIVOS OCUPADOS POR RAMO DE ATIVIDADE E TAMANHO DA EMPRESA.

FRANÇA - 1996

RAMO DE ATIVIDADE E TAMANHO DA EMPRESA	Número (em milhões)	% dos ativos ocupados
Empresas com menos de 20 assalariados	4,0	17,9
Empresas com mais de 20 assalariados	9,5	42,6
Função pública	4,4	19,7
Outros setores (Seguridade social, associações, etc.)	1,9	8,5
Não assalariados	2,5	11,3
Total dos assalariados	19,8	88,7
Total dos ativos ocupados	22,3	100,0
TOTAL DA POPULAÇÃO ATIVA	25,4	--

Fonte: A partir de dados do INSEE. Apud HOLCMAN, R., DELALANDE, D., LELIEVRE, F. 1998. *Les 35 heures en 35 questions*. Paris: Editions Gammaprim. p. 36.

Observa-se que os empregados da função pública representavam neste ano de 1996 quase 20% do total da população em idade ativa, um contingente de assalariados em nada desprezível.

Ocorre, porém, que o governo francês empenhado prioritariamente em reduzir o déficit público para atender as metas impostas pelo tratado de Maastricht decidiu por excluir do campo de aplicação da nova lei das «35 horas» os assalariados das funções públicas.

O texto dessa primeira lei afirmava que o governo, no mais tardar em fins de setembro de 1999, deveria apresentar ao Parlamento um balanço das negociações, balanço este que forneceria os subsídios para a elaboração do texto da segunda lei de redução do tempo de trabalho. Esta segunda lei precisaria, entre outras questões, o regime das horas extras, as novas regras de *modulação* dos horários de trabalho e as formas pelas quais seria incentivada a formação continuada dos trabalhadores.

Embora o caráter coercitivo da lei, com a fixação da nova duração semanal legal do trabalho, só viesse a se manifestar a partir do início do ano 2000, o governo procurou fazer com que as empresas se antecipassem à norma legal. Na realidade, o texto da primeira lei apenas fixava a nova duração legal do trabalho, que como já sabemos apenas significa reduzir o teto a partir do qual as horas de trabalho passam a ser contadas como horas extras. Ao governo, contudo, interessava conduzir o processo de forma que a redução da duração *legal* do trabalho ocorresse em paralelo com a redução da duração *efetiva* do trabalho, condição *sine qua non* para a criação de novos postos de trabalho.

Conseqüentemente, o governo previu uma ajuda financeira às empresas que procedessem simultaneamente a uma diminuição do tempo de trabalho e a um incremento do número de empregos. Para que pudessem se beneficiar da ajuda financeira do Estado, os acordos deveriam atender determinadas condições.

Em primeiro lugar, o tempo de trabalho na empresa deveria ser reduzido em ao menos 10% com relação aos horários praticados anteriormente.

Em segundo lugar, para uma redução de 10% do tempo de trabalho, a empresa deveria se comprometer a realizar contratações compensatórias de 6%, com relação ao número de trabalhadores existentes na empresa antes da assinatura do acordo. No caso da redução do tempo de trabalho alcançar o percentual de 15%, as contratações compensatórias deveriam alcançar no mínimo 9% do total dos efetivos.

Um outro dispositivo previa a possibilidade de concessão de ajuda financeira às empresas que atravessavam períodos de grandes dificuldades econômicas. Neste caso os auxílios seriam concedidos tendo em conta não o número de novos postos criados, mas sim o número de trabalhadores que teriam seus empregos preservados e que de outra forma seriam demitidos.

Para os casos onde as empresas realizassem contratações compensatórias, estas deveriam ocorrer no prazo máximo de um ano, a contar da data de redução do tempo de trabalho. Quanto aos novos postos criados, estes deveriam ser mantidos por um período não inferior a dois anos, a contar da data da última contratação realizada.

A ajuda financeira seria concedida por um prazo de cinco anos, sendo que a cada ano diminuiriam as somas versadas às empresas. O montante inicial dos auxílios concedidos seria estabelecido em função de alguns fatores. Quanto antes fossem realizados os acordos, tanto

maiores seriam os valores dos benefícios. Também quanto maior a porcentagem de redução do tempo de trabalho, tanto maior seria o valor da ajuda financeira. Finalmente, o montante da ajuda poderia ser majorado se a empresa se compromettesse a contratar mais trabalhadores do que a lei determinava, ou se os novos trabalhadores fossem admitidos com contratos de duração indeterminada, ou mesmo ainda se os novos contratados se incluíssem nas populações consideradas mais vulneráveis ao desemprego: trabalhadores jovens, deficientes físicos e desempregados de longa duração.

Os acordos de redução do tempo de trabalho entre empresários e trabalhadores, que o governo francês pretendia estimular, exigiam a definição dos atores que poderiam negociar.

Em muitas empresas francesas, sobretudo nas de grande porte, há a figura dos delegados sindicais, representantes de uma organização sindical constituída no plano nacional e que podem representar seus colegas trabalhadores nas negociações. Contudo, as pequenas empresas carecem destes representantes. Portanto, o texto da primeira lei das «35 horas» determinava que nas empresas que não contassem com delegados sindicais, os acordos poderiam ser estabelecidos com um trabalhador expressamente autorizado para tal fim por uma organização sindical com representação nacional.

Este trabalhador, que não poderia ter parentesco com o chefe da empresa, se beneficiaria de uma proteção contra uma eventual demissão durante um período de seis meses a contar da data de assinatura dos acordos.

Outras questões levantadas pela primeira lei das «35 horas» se referiam à possibilidade de redução do tempo de trabalho sob a forma de dias de repouso, ao repouso cotidiano, ao repouso compensatório e às modalidades de aplicação da nova lei nos contratos de tempo parcial.

Um ano depois da aprovação do texto da primeira lei, em meados de maio de 1999, mais de um milhão de trabalhadores já se encontravam sob a tutela de acordos que previam a redução do tempo de trabalho. No total, estimava-se que quase 60 mil empregos haviam sido preservados ou criados.¹⁶⁵

Este movimento foi iniciado por pequenas e médias empresas que, na sua maioria, firmaram acordos que previam um aumento do número de efetivos, conquistando assim o direito

à ajuda financeira do Estado. Já os grandes grupos empresariais (como a Air France, a EDF-GDF e La Poste, entre outros) apenas começaram a assinar os acordos de redução do tempo de trabalho no início do ano de 1999, porém, para não se comprometerem com a contratação de novos trabalhadores, não participaram dos programas de ajuda do Estado.

Em fins de junho de 1999, Martine Aubry depositou o texto do anteprojeto da segunda lei das «35 horas». Segundo o balanço da situação do emprego divulgado pelo ministério, desde junho de 1996 – com a Lei Robien - até aquela data, mais de 90 mil empregos haviam sido criados ou preservados como consequência das medidas de redução do tempo de trabalho.

Com as emendas propostas pelos comunistas, pelo partido verde e pelo Movimento dos Cidadãos, o texto da segunda lei, aprovado definitivamente pelo Parlamento em 15 de dezembro de 1999, incorporou algumas mudanças substantivas com respeito à primeira lei.¹⁶⁶

Em primeiro lugar, os parlamentares suprimiram o abatimento dos encargos patronais para o trabalho por tempo parcial, em atenção, entre outros motivos, à consideração de que aquela medida permitira o desenvolvimento de trabalho em tempo parcial que não por uma escolha livre do trabalhador.

Em segundo lugar, a segunda lei determinou que as empresas que não se engajassem em acordos que previssessem um aumento do número de empregos, não seriam beneficiadas por uma diminuição dos encargos.

Em terceiro lugar, os tempos destinados à alimentação dos trabalhadores durante a jornada de trabalho, bem como os tempos de pausa passaram a ser considerados como integrantes da duração efetiva do trabalho.

Finalmente, os diversos tipos de *modulação* dos horários de trabalho foram substituídos por uma única alternativa de *modulação* que estabelece que a duração do trabalho pode variar amplamente ao longo do ano, conquanto a duração semanal média do trabalho não exceda as 35

¹⁶⁵ *Le Monde, Edition Electronique, «L'impact des 35 heures sur l'emploi est encore modeste». Mis à jour en mai 1999.*

¹⁶⁶ Estes partidos que fazem parte da chamada *maioria plural* - base parlamentar de sustentação do governo - rejeitaram em bloco o teor de diversos artigos do anteprojeto da segunda lei proposto por Martine Aubry. Os líderes destes partidos conseguiram garantir a inclusão de novas emendas no texto da segunda lei para que o sentido original do projeto de redução do tempo de trabalho, que é a criação de empregos, fosse preservado. *Le Monde, Edition Electronique, «Communistes, verts e chevènementistes présentent des amendements communs sur les 35 heures». Mis à jour le mardi 21 septembre 1999.*

horas estipuladas pela lei, respeitadas as disposições do Código do Trabalho quanto à duração máxima do trabalho diário e semanal.

* * *

Como avaliar a importância desta lei das «35 horas», tendo em vista a história dos últimos vinte anos ?

Em primeiro lugar, acreditamos que a lei das «35 horas» possui ao menos uma virtude inegável. Uma vez mais, o governo francês adotou a estratégia voluntarista de favorecer uma redução forte e generalizada do tempo de trabalho com o objetivo explícito de favorecer a criação de empregos.¹⁶⁷

A discussão sobre a eficiência de uma política de redução do tempo de trabalho na criação de empregos está envolta em uma grande controvérsia. A nosso ver, a política de redução do tempo de trabalho pode ter reflexos positivos sobre o crescimento do volume de emprego.

Contudo, em qualquer cenário, acreditamos que seus resultados serão apenas modestos. Para fazer frente às taxas de desemprego que alarmam hoje os países europeus é urgente a retomada do crescimento econômico. Este ponto, aliás, poucas controvérsias desperta. Entretanto, e este é um ponto bastante positivo, a redução do tempo de trabalho pode contribuir para o que se convencionou denominar de um «crescimento mais rico em empregos».¹⁶⁸

Em segundo lugar, a análise da lei das «35 horas» mostra que foram alterados ou suprimidos alguns dispositivos responsáveis pelo aumento do grau de flexibilização no mercado de trabalho. Assim, a lei das «35 horas», em sentido inverso ao do movimento de flexibilização que dominou o espírito das mudanças legislativas dos últimos anos, propõe algumas alterações que procuram disciplinar o uso do tempo parcial. Caberá avaliar, no futuro, se a eliminação do abatimento de 30% sobre os encargos patronais para os empregos em tempo parcial conseguirá inverter ou, ao menos, servir de freio a este movimento.

¹⁶⁷ Na França, sempre que aumenta o desemprego os empresários negam-se a negociar. Neste sentido é interessante a proposta do executivo de forçar a negociação entre trabalhadores e empresários.

¹⁶⁸ A esse respeito ver especialmente Blanchard e Fitoussi (1998).

Em terceiro lugar, é possível conjecturar que os trabalhadores, como contrapartida da redução forte do tempo de trabalho acabem por aceitar mudanças nas formas de gestão do tempo de trabalho às quais vinham até o momento resistindo.

Vimos anteriormente que as diversas alternativas de *modulação* dos horários de trabalho não despertaram muito interesse, entre outras razões, porque contaram com uma forte resistência dos trabalhadores dentro das fábricas que vislumbravam nestas mudanças uma deterioração de sua qualidade de trabalho e de vida.¹⁶⁹

Porém, com a adoção da lei das «35 horas» a situação se alterou radicalmente. A lei determina que os trabalhadores e empresários negociarão as modalidades de redução efetiva da duração do trabalho adaptadas às situações dos diversos setores produtivos e das empresas. Neste sentido, não se deve menosprezar o fato de que no momento atual o poder de barganha dos trabalhadores se encontra em muito enfraquecido, quer pela situação de penúria de empregos, quer pelo fato de que as negociações irão se desenrolar preferencialmente no universo das empresas, ambiente em que as pressões da parte dos empresários se fazem melhor sentir.

Qual o impacto destas modificações na gestão do tempo de trabalho? É certo que nem todas as empresas estimarão vantajosas as negociações de uma reorganização do trabalho. Contudo é possível pensar que para aquelas que o fizerem, os ganhos em termos da produtividade do trabalho poderão, em maior ou menor medida, anular o aumento de custos derivado dos mecanismos de compensação salarial.

Ademais, e este é também um importante elemento ausente nos modelos econômicos que procuram avaliar a eficiência das propostas de redução do tempo de trabalho, das rodadas de negociação entre empresários e trabalhadores é possível estipular acordos que prevejam, num intervalo de tempo razoável, uma moderação dos índices de reajuste salarial em paralelo com a evolução da produtividade global dos fatores de produção. Neste caso, em uma perspectiva dinâmica, o choque inicial sobre os custos de produção seria atenuado ao longo do tempo.

¹⁶⁹ Cette e Taddéi (1997, p. 182), apresentam o resultado de uma pesquisa que indagava aos trabalhadores sua disposição em negociar algumas formas de adequação dos horários de trabalho, entre estas, o trabalho em horários desencontrados (*horaires décalés*), a anualização do tempo de trabalho, o trabalho noturno e o trabalho aos domingos. Analisando os resultados expressos naquela tabela, chegamos à uma conclusão diferente da dos autores: os trabalhadores, em sua maior parte, mostram-se bastante reticentes em negociar modificações de seus horários habituais de trabalho. A soma das porcentagens de respostas *não* e *não sei*, para as diversas modalidades de adequação dos horários propostas variam de um mínimo de 49% a um máximo de 88%, atribuídas, respectivamente, ao trabalho em horários desencontrados e ao trabalho aos domingos.

O que se pretende afirmar, é que a análise das virtudes ou limitações da proposta de redução do tempo de trabalho não pode ignorar a dimensão dos instrumentos de gestão do tempo de trabalho que, como procuramos evidenciar, são muito mais numerosos, complexos e diversificados do que anteriormente.

Restará, portanto, avaliar se as negociações em torno das modalidades de redução efetiva da duração do trabalho, no contexto das novas formas de gestão do tempo de trabalho que surgiram nos últimos anos, não resultarão numa ampliação ainda maior da heterogeneidade das ocupações, dos rendimentos e da insegurança no mercado de trabalho.¹⁷⁰

¹⁷⁰ Sobre o aspecto multifacetado da crescente insegurança do trabalho ver especialmente Mattoso (1995).

ANEXO II - OS TRÊS TIPOS DE MODULAÇÃO DOS HORÁRIOS

TIPO I	TIPO II	TIPO III
A duração do trabalho pode variar em torno de uma média de 39 horas semanais ao longo do ano, mas não deve exceder um máximo de 48 horas semanais.	<i>Idem</i> em relação ao tipo I, salvo que a duração máxima semanal é estipulada em 44 horas (podendo chegar a 48 horas se houver um acordo setorial).	Adoção de uma nova organização do trabalho na perspectiva da criação ou manutenção do emprego.
As horas extras pagas aos trabalhadores não se integram ao contingente anual de horas extras, sempre que no cômputo da média anual, a duração semanal do trabalho não ultrapassar o patamar das 39 horas.	<i>Idem</i> em relação ao tipo I.	O empregador pode fazer variar amplamente os horários de trabalho, respeitados os limites máximos quotidianos (10 horas por dia) ou semanais (48 horas por semana, sendo que em doze semanas a duração semanal média do trabalho não deve ultrapassar o limite das 46 horas de trabalho).
Toda hora efetuada além das 39 horas semanais abre direito a pagamentos majorados ou a períodos de repouso compensatório.	As horas efetuadas para além das 39 horas semanais não dão direito a pagamentos majorados nem a períodos de repouso compensatório, mas sim a uma contrapartida negociada (redução do tempo de trabalho ou compensação financeira).	Esta <i>anualização</i> deve dar lugar como contrapartida obrigatória a uma redução da duração média do trabalho que deve ser inferior a uma média de 39 horas semanais ao longo do ano.

Fonte: RIGAUDIAT, J. 1993. *Réduire le temps de travail*. Paris: Syros. p. 57.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao iniciarmos este trabalho nos dispusemos a enfrentar uma questão espinhosa. Uma política de redução do tempo de trabalho encontra-se à altura da missão para a qual foi designada, oferecer uma solução, ou ao menos um alívio, para o mal do desemprego?

Quando recentemente a proposta de redução do tempo de trabalho passou a fazer parte da agenda política francesa, com a eleição do primeiro-ministro Lionel Jospin, o tema da eficácia de uma tal política na criação de empregos tornou-se obrigatório.

A França já vivera uma decepção com a experiência de redução da jornada de trabalho de 40 para 39 horas em 1982. Por que no momento atual a reedição dessa medida teria mais condições de vingar? Mudara o cenário ou teria mudado a concepção de implementação de uma política de redução do tempo de trabalho?

Na realidade as duas coisas sucederam. O cenário era outro - a situação social se deteriorara sensivelmente, a taxa de desemprego alcançara patamares ainda mais elevados e as alternativas de políticas de emprego haviam fracassado de forma retumbante.

Mas também mudara o projeto de implementação de uma política de redução do tempo de trabalho. Contrariamente aos princípios que orientaram a redução da jornada semanal legal de trabalho em 1982, acreditava-se que a nova proposta deveria contemplar uma redução forte do tempo de trabalho. Em segundo lugar, as modalidades de redução efetiva do tempo de trabalho deveriam ser deixadas à apreciação dos empresários e trabalhadores. Finalmente, o governo não mais interferiria nos processos de negociação dos salários.

Seria possível que uma política de redução do tempo de trabalho nestes moldes pudesse oferecer um remédio para o flagelo do desemprego?

Inicialmente, é importante compreender os mecanismos que franqueiam o caminho para a redução do tempo de trabalho. Marx dissera que a história da regulamentação da jornada de trabalho era a história da luta da classe trabalhadora pela definição de uma jornada normal de trabalho. E que esta história conhecera dois movimentos opostos.

Em um primeiro momento, na gênese do capitalismo industrial, a jornada de trabalho fora ampliada progressivamente até atingir limites intoleráveis no final do século XVIII.

Em um segundo momento, quando as bases técnicas e sociais da produção começaram a ser revolucionadas assistiu-se ao movimento inverso, de lenta redução da jornada de trabalho.

No modo de produção capitalista o contínuo desenvolvimento de inovações que revolucionam os meios e métodos de trabalho e a própria intensificação do ritmo de consumo da força de trabalho resultam num aumento progressivo da produtividade do trabalho. O crescimento da produtividade do trabalho, por sua vez, permite a ampliação do excedente econômico.

Esta grandeza ampliada de tempo excedente, sem prejuízo da taxa de mais-valia, pode ter quatro destinações não exclusivas: pode, é bem certo, possibilitar um incremento da taxa de mais-valia, potencializando assim o processo de valorização do capital; pode servir para aumentar os salários reais dos trabalhadores; pode ser apropriada pelo Estado que a redistribuirá na forma de bens ou serviços (ou mesmo no benefício dos setores rentistas); e, finalmente, pode servir para reduzir a jornada de trabalho.

Portanto, se o desenvolvimento das forças produtivas do trabalho e a intensificação do trabalho são condições necessárias para que ocorra a redução do tempo de trabalho elas não são de modo algum suficientes.

Nos últimos cento e cinquenta anos, para o conjunto dos países industrializados, a duração anual efetiva do trabalho conheceu um movimento de sensível declínio. Porém, em cada país, a redução do tempo de trabalho ocorreu segundo ritmos e modalidades próprios.

É possível conjecturar uma série de fatores que moldam e podem ajudar a interpretar a evolução particular da duração do tempo de trabalho em cada país. Para além do crescimento da produtividade do trabalho, é conveniente destacar, entre outros fatores, a força política e a importância atribuída à redução do tempo de trabalho pelos movimentos operários, a leitura pela sociedade do conjunto das experiências anteriores de redução do tempo de trabalho, o papel do Estado na construção de uma forma particular de relação salarial e o efeito demonstração exercido pelas conquistas das classes trabalhadoras em outros países.

Para avaliar as condições de eficácia de uma política de redução do tempo de trabalho para a criação de empregos, nos moldes da lei das «35 horas», exige-se a compreensão dos mecanismos de funcionamento de uma política de redução do tempo de trabalho.

Para tanto, partimos de um modelo simplificado de descrição das interações entre o volume de emprego e o tempo de trabalho. Este modelo se alicerça sobre o seguinte argumento: antes do Estado diminuir a duração legal do trabalho, tal como o prevê a lei das «35 horas» na França, há um certo volume de emprego na economia, volume este que pode ser medido pelo número de horas de trabalho despendidas em atividades produtivas. Considerando constante este volume total de horas de trabalho, por que não proceder a uma divisão destas horas de trabalho entre todos aqueles que desejam trabalhar?

Porém, observamos que este raciocínio se defronta com dois problemas.

Em primeiro lugar, no modelo simplificado admite-se implicitamente que a redução da duração *legal* do trabalho produzirá uma redução proporcional da duração *efetiva* do trabalho.

A duração legal do trabalho estabelece o teto da duração semanal do trabalho a partir do qual as horas adicionais de trabalho são contadas como horas extras. Já a duração efetiva do trabalho apresenta a medida real de duração do trabalho que leva em conta as horas extras, as férias, o absenteísmo e o desemprego parcial. É certo que uma redução da duração legal do trabalho, ao transformar em horas extras parte da jornada de trabalho que antes era paga a seu preço normal, aumenta o interesse, relativamente, pela contratação de novos funcionários. Porém, as decisões das empresas e, em menor parte, dos trabalhadores sobre a duração efetiva do trabalho dependem de muitas outras variáveis.

Assim, como se relacionam as medidas da duração legal do trabalho e da duração efetiva do trabalho? Quais são as formas pelas quais se pode reduzir a duração do trabalho? Como se deu historicamente a redução do tempo de trabalho na França, país que hoje recorre ao expediente da redução da semana legal de trabalho? Qual o impacto das novas formas de gestão do tempo de trabalho, gestadas nos últimos vinte anos, sobre a duração do tempo de trabalho? A análise destas questões constitui o objeto do primeiro e do quarto capítulo.

Mas voltando ao modelo simplificado, há uma segunda suposição problemática: é legítimo crer que o volume total de trabalho permanecerá inalterado quando o governo modificar o patamar da duração legal do trabalho? A discussão desta questão foi encaminhada no segundo e terceiro capítulos que recorrem à teoria econômica para explicar a influência da duração do tempo de trabalho sobre o volume total de emprego.

Para responder a esta última questão, estudamos no segundo capítulo os novos modelos microeconômicos de inspiração neoclássica que enfocam os problemas do mercado de trabalho. Argumentamos que o conhecimento destes modelos é importante, pois a maior parte dos economistas se utilizam deste instrumental na tentativa de decifrar os possíveis impactos de uma política de redução do tempo de trabalho sobre o volume de emprego. Além disso, parece haver pouca divergência entre os economistas na consideração de que o instrumental microeconômico deve ser mobilizado para a avaliação das implicações de uma tal política, pois esta medida afeta os cálculos de rentabilidade das empresas de forma muito diferenciada e é justamente neste nível que as decisões do volume de emprego a ser contratado são tomadas.

Estas «novas teorias do mercado de trabalho», como foram denominadas, se utilizam dos preceitos metodológicos próprios da tradição neoclássica, mas inovam ao abordar problemas até então negligenciados pela teoria microeconômica tradicional. A incerteza, os comportamentos oportunistas, as interações estratégicas entre os agentes passaram a fazer parte do jargão da nova teoria microeconômica do mercado de trabalho.

Depois de estudarmos estas «novas teorias do mercado de trabalho», partimos no terceiro capítulo para a investigação da maneira pela qual os economistas se dedicam a avaliar as possíveis repercussões de uma política de redução do tempo de trabalho sobre o nível de emprego. Para tanto, selecionamos dois expoentes do atual debate francês: D'Autume e Cahuc, que são céticos quanto à eficácia da proposta de redução do tempo de trabalho e Cette e Taddéi, entusiastas e mentores desta proposta.

A apreciação dos dois primeiros autores, que se valem principalmente do instrumental das «novas teorias do mercado de trabalho», é que a relação entre a duração do trabalho e o emprego não é facilmente discernível e que para que uma política de redução do tempo de trabalho possa ser bem sucedida algumas condições muito restritivas devem ocorrer.

Em primeiro lugar, o nível da compensação salarial deve ser moderado. Em segundo lugar, a redução do tempo de trabalho deve permitir aumentos significativos da produtividade horária do trabalho. Em terceiro lugar, é necessário que a duração da utilização dos equipamentos não se veja encurtada em virtude da diminuição da duração do trabalho.

Todavia, confessam os autores, a ciência econômica não tem absoluta clareza sobre as variáveis e os mecanismos que afetam essas três condições. Face ao reconhecimento dessas

dificuldades, a recomendação dos autores é pela prudência. E a prudência neste caso talvez recomende a escolha de outras alternativas de políticas cujos efeitos tenham sido melhor estudados e compreendidos.

A análise de Cette e Taddéi percorre outra trajetória. Estes autores descartam utilizar o instrumental das «novas teorias do mercado de trabalho» que consideram mal estruturado para captar as influências de todas as variáveis que interferem no processo de redução do tempo de trabalho. Ademais, desqualificam as análises da ortodoxia como inconcludentes, uma vez que seus resultados são extremamente variáveis em função de pequenas alterações das hipóteses iniciais do modelo.

Cette e Taddéi procuram equacionar todas as variáveis que são afetadas quando de uma redução da duração legal do trabalho e quais seriam as repercussões sobre o custo unitário de produção das mercadorias. Na realidade, é disso que se trata a investigação realizada por esses autores: compreender como a redução da semana legal de trabalho afeta os custos de produção das firmas e estudar que instrumentos podem ser mobilizados para oferecer compensações para os conseqüentes aumentos de custos.

Muito embora a análise de Cette e Taddéi nos pareça mais rica de ensinamentos - a questão da *duração de utilização dos equipamentos* e algumas formas de incentivo manipuladas pelo Estado nos parecem bastante pertinentes - o êxito da política de redução do tempo de trabalho, embora mais palpável, continua a depender fundamentalmente do mercado e de seu humor.

A que ponto nos conduzem estas análises microeconômicas dos impactos de uma política de redução do tempo de trabalho para a criação de empregos?

Na realidade, se nos movêssemos nos mesmos estreitos limites do terreno considerado por estes autores e, particularmente, pelos autores neoclássicos, seríamos forçados a admitir que a redução do tempo de trabalho não é uma política eficiente – quiçá nem tampouco eficaz – para minorar os males do desemprego.

Contudo, a nosso ver, talvez o problema não se encontre no objeto da análise – a redução do tempo de trabalho – e sim no instrumental utilizado para sondá-la. Quais são, portanto, os limites destas análises microeconômicas?

Sua primeira insuficiência decorre da própria conceituação do desemprego nos termos da teoria microeconômica neoclássica. Para estes teóricos, o desemprego – resultado das formas contratuais acordadas entre indivíduos «hipercalculadores» - é a manifestação de uma subutilização crônica de um fator produtivo no processo de criação de riquezas. Seja como for, os arranjos alcançados são «eficientes» economicamente e, assim, a solução para o problema do desemprego é envidar esforços para encontrar os meios que possibilitem aumentar a taxa de utilização do capital humano sem afrontar as condições de rentabilidade dos empreendimentos produtivos.

Sem desqualificar integralmente a contribuição destas abordagens – a descrição rigorosa da interação entre algumas variáveis pode ser fonte de inspiração – a compreensão da economia no sentido estreito da «eficiência econômica» poucas luzes pode lançar na resolução de um problema cujas dimensões ela mal abarca.

O que se está a dizer é que o desemprego não é um problema de «eficiência econômica», mas sim uma questão que coloca em xeque a própria sobrevivência do homem. O que exige de nós um esforço para nos afastarmos dos marcos destas mecânicas elegantes e pensarmos na economia, como propõe Polanyi, no seu sentido *substantivo*, ou seja, que nenhum ser humano pode se manter vivo e em condições dignas sem um ambiente material que o sustente.¹⁷¹ E em nossa sociedade, o trabalho continua a representar a condição privilegiada de inserção social.¹⁷²

Sua segunda insuficiência decorre do que acabamos de expor. Em virtude de sua incompreensão do significado do desemprego, a teoria microeconômica do mercado de trabalho não está aparelhada para mensurar, de forma equilibrada, os custos sociais provocados por este mal. No campo da teoria neoclássica, a principal consequência do desemprego, para os indivíduos afetados, é a cessação da renda, cujos efeitos danosos são parcialmente compensados pelas «oportunidades exteriores», ou seja, pelos auxílios aos desempregados vertidos pelo Estado. Portanto, a contabilidade dos custos do desemprego para a sociedade envolve, o mais das vezes, apenas os montantes das transferências sociais destinadas aos trabalhadores privados de emprego.

¹⁷¹ A esse respeito consultar Polanyi (1983, especialmente o segundo capítulo).

¹⁷² No momento atual, é importante considerar, o processo de urbanização e a «consequente desestruturação das tutelas tradicionais e das formas "orgânicas" de solidariedade», tornam vitais os elementos de proteção construídos pelo Estado. «*Les éradiquer ne serait pas seulement supprimer des "acquis sociaux" plus ou moins contestables, mais casser la forme moderne de la cohésion sociale.*» A esse respeito ver Castel (1995, p. 435-460).

Fazendo nossas as palavras de Sen, uma avaliação criteriosa dos custos sociais do desemprego deve incluir, entre outros fatores: a consideração da produção potencial não exercida; os custos decorrentes da exclusão social, da desorganização da vida familiar e da ruptura das relações sociais que acometem os desempregados; a perda das qualificações laborais, sobretudo para os desempregados de longa duração; as repercussões psicológicas e os estados patológicos originados da experiência dolorosa do desemprego; e, finalmente, a degradação dos valores sociais e do sentimento de responsabilidade nas sociedades que sofrem cronicamente deste mal.¹⁷³

A terceira insuficiência destas abordagens microeconômicas neoclássicas do mercado de trabalho decorre da circunscrição de seu campo de análise. Os teóricos desta tradição acreditam que o problema e as soluções para o desemprego podem ser encontrados no mercado de trabalho e, no máximo, na interdependência deste mercado com o mercado de bens.

Contudo, dentro da lógica de mercado, o desemprego tem poucas chances de ser resolvido. A depender dos mecanismos de mercado, dissera Keynes, a economia pode permanecer indefinidamente numa situação de equilíbrio sem pleno emprego.

O que falta, portanto, aos teóricos neoclássicos? Falta justamente a compreensão de que os mecanismos de mercado não podem conduzir espontaneamente a economia para uma situação de pleno emprego – e não podem fundamentalmente porque o movimento do capital tende a repelir e não a absorver o trabalho vivo – e, logo, outra lógica, *não mercantil*, deve ser mobilizada para que o importante objetivo da garantia de emprego seja atingido. Em nossa sociedade, esta lógica – da autoridade – é exercitada pelo Estado, seja no estímulo de um nível de demanda efetiva capaz de absorver toda a parcela da população ativa desejosa de trabalhar, seja na orquestração de um conjunto de normas jurídicas e de um esquema de transferências sociais que garantam um patamar mínimo de proteção social.

Todavia, no arcabouço das doutrinas liberais, o Estado não tem um papel relevante a desempenhar, nem mesmo nas modernas roupagens das «novas teorias do mercado de trabalho». Ainda mais num momento em que se clama, no mundo inteiro, que os Estados zelem pela convergência de suas políticas no atendimento das metas de estabilização monetária e austeridade fiscal.

¹⁷³ A esse respeito consultar o artigo de Sen (1997).

Sua quarta insuficiência decorre das cláusulas *cæteris paribus*. É certo que toda análise econômica deve se valer do artifício de fixar algumas variáveis para estimar os efeitos produzidos pelas mudanças das variáveis *selecionadas*. Porém, cremos que neste caso as variáveis exógenas dos modelos neoclássicos são justamente aquelas de cuja evolução depende o dinamismo do movimento de redução do tempo de trabalho.

A primeira destas variáveis é a taxa de crescimento da produtividade do trabalho que, como já destacamos diversas vezes, é condição necessária para a realização da redução do tempo de trabalho.¹⁷⁴

Assim, numa perspectiva dinâmica, a consideração da evolução do progresso técnico permitiria conceber acordos salariais que previssessem uma compensação salarial integral, no momento da passagem para os horários de trabalho reduzidos, e a adoção de cláusulas de *moderação salarial* para alguns anos seguintes, o que permitiria amortecer, num prazo mais dilatado, os impactos iniciais sobre os custos salariais.¹⁷⁵

A segunda variável ausente é o crescimento econômico. Todavia, as condições de realização de uma política de redução do tempo de trabalho não têm como ser consideradas *em abstrato*, independentemente de uma prospecção sobre a evolução dos agregados macroeconômicos. A experiência de 1982 já mostrara que os impactos potenciais benéficos da redução do tempo de trabalho são severamente atenuados numa conjuntura recessiva.

Já num momento que sinaliza o crescimento econômico a redução do tempo de trabalho tem muito mais chances de êxito. Com a expansão da atividade econômica, os impactos iniciais negativos sobre a rentabilidade das empresas são melhor suportados. Também, com o crescimento do ritmo de atividade e com a conseqüente diminuição das taxas de desemprego, os sindicatos se encontram mais fortalecidos e podem conquistar condições mais favoráveis aos trabalhadores. Além disso, a redução do tempo de trabalho produz o resultado de elevar a elasticidade do emprego com relação ao crescimento – o que cria as condições para um crescimento «mais rico em empregos». Finalmente, como último elo de um círculo virtuoso, a

¹⁷⁴ Com efeito, a teoria neoclássica não tem como incorporar em seus modelos o crescimento da produtividade do trabalho já que no horizonte de tempo de suas análises as opções tecnológicas são consideradas, para efeitos práticos, dadas e imutáveis.

¹⁷⁵ O que, ademais, está a ocorrer na realidade como bem demonstra o relatório preparado por Acourturier e Coutrot (2000).

redução do desemprego em ritmo mais acelerado contribui para a melhoria do estado das expectativas.

Poderíamos nos alongar sobre outras insuficiências comuns aos modelos neoclássicos do mercado de trabalho, tais como o tratamento reducionista dado aos salários - que nos marcos da ortodoxia são vistos apenas como custos - negligenciando-se o papel positivo do crescimento da massa salarial na ampliação da demanda efetiva, ou ainda a ausência de reflexões sobre os fatores organizacionais e sóciopolíticos, para além dos fatores econômicos, que poderiam estimular as empresas a se interessarem pela redução do tempo de trabalho. Contudo, gostaríamos de reforçar uma última insuficiência do tratamento microeconômico neoclássico da redução do tempo de trabalho que muito obscurece seu potencial analítico.

Estudamos, no quarto capítulo, como o padrão regulado de relações de trabalho que ganhou seus contornos mais marcantes no período que sucedeu a Segunda Guerra Mundial foi sendo lentamente erodido, nos últimos vinte anos, no plano das normas jurídicas que regulam a duração do trabalho.

Como resultado deste processo foram criados e incentivados *contratos diferenciados quanto ao tempo de trabalho* - as chamadas formas atípicas de emprego que englobam as modalidades de trabalho por tempo parcial, contratos temporários e trabalhos intermitentes - e um amplo leque de dispositivos legais que permitiram uma *gestão mais flexível do tempo de trabalho* dentro da empresa - a exemplo das medidas de *modulação* dos horários de trabalho.

É certo que em termos de grau, a flexibilidade alcançada pela legislação trabalhista francesa, mesmo depois deste movimento de reformas, é muito menor do que a verificada no mercado de trabalho americano - tomado como paradigma de um mercado de trabalho flexível. Porém, quando se avaliam em perspectiva os resultados das políticas implementadas nestes últimos vinte anos, é mister constatar a extensão dos danos.

Assim, a discussão teórica no campo da microeconomia neoclássica e a tentativa de avaliar as prováveis reações dos empresários frente à redução do tempo de trabalho, como se suas escolhas estivessem restringidas entre as opções de mais trabalhadores em tempo integral ou mais horas extras, nos parece um pouco ociosa.

Ora, como evidenciamos no quarto capítulo, nos dias de hoje, há um vasto conjunto de formas contratuais legais que podem ser mobilizadas em função das necessidades específicas das

empresas. E o que é mais grave, ao tornarem a gestão do tempo de trabalho mais flexível e eficiente, a necessidade da contratação de trabalhadores adicionais, mesmo na eventualidade de um acréscimo na produção, pode se ver reduzida e não ampliada.

A apresentação destas insuficiências dos modelos do mercado de trabalho da tradição neoclássica pode ser lida também como uma linha de argumentação que procura demonstrar que as condições de sucesso de uma política de redução do tempo de trabalho e, em particular, da lei das «35 horas» na França, são mais amplas e generosas do que querem nos fazer crer os autores da ortodoxia.

Contudo, se não é demais ressaltar que a redução do tempo de trabalho não deve ser vista como uma *solução* para o problema do desemprego, mas apenas como uma forma de minorar seus males, algumas outras considerações sobre a lei das «35 horas» precisam ser destacadas.

Em primeiro lugar, a adoção de uma política de redução do tempo de trabalho num momento em que o governo francês buscava novamente o caminho para o crescimento econômico aumenta as chances de êxito desta experiência.

Em segundo lugar, os debates em torno da lei das «35 horas» iniciado em 1997, convulsionaram a sociedade francesa e trouxeram para o primeiro plano o problema do desemprego e suas mazelas. Acreditamos que este período de catarse social teve o efeito curativo de fazer renascer um sentimento de incômodo e urgência em resolver o problema do emprego.

Em terceiro lugar, a lei das «35 horas» teve o mérito de suprimir alguns dispositivos responsáveis pelo aumento do grau de flexibilização no mercado de trabalho. Ficará para o futuro, porém, avaliar os impactos das negociações das modalidades efetivas de redução da duração do trabalho na heterogeneidade das ocupações e dos rendimentos e se estas mudanças poderão minorar as inseguranças do mercado de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

- ACOUTURIER, A., COUTROT, T. 2000. **Prophètes en leur pays**: les pionniers de 35 heures et les autres. Paris: relatório de pesquisa do instituto CSA para a DARES do Ministère de l'emploi e de la solidarité, Janvier. 28p.
- AKERLOF, G. 1970. The market for «lemons»: quality uncertainty and the market mechanism. **The Quarterly Journal of Economics**, vol. LXXXIV, n° 3, p. 488-500, August.
- . 1984. Gift exchange and efficiency-wage theory: four views. **American Economic Review**, vol. LXXIV, n° 2, p. 79-83, May.
- AMADEO, E. J. et al. 1994. **A natureza e o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro desde 1980**. Brasília: IPEA, outubro. 33p. (Texto para discussão n° 353).
- AMADEO, E. J., ESTEVÃO, M. 1994. **A teoria econômica do desemprego**. São Paulo, Editora Hucitec.
- ANDERSON, P. 1995. “Balanço do Neoliberalismo”. In: SADER, E., GENTILI (Org.). **Pós Neoliberalismo : As Políticas Sociais e o Estado Democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- APPELBAUM, E., SCHETTKAT, R. 1990. **Labor market adjustments to structural change and technological progress**. New York: Praeger.
- ARRIGHI, G. 1996. **O longo século XX**: dinheiro, poder e as origens de nosso tempo. Rio de Janeiro: Contraponto; São Paulo: UNESP.
- AZARIADIS, C. 1975. Implicit Contracts and Underemployment Equilibria. **Journal of Economic Theory**, p. 1183-1202.
- AZNAR, G. 1993. **Travailler moins pour travailler tous**. Paris: Syros.
- BAILY, M. N. 1974. Wages and Employment under Uncertain Demand. **The Review of Economic Studies**, vol. XLI (1), n° 125, p. 37-50, January.
- BALTAR, P. E. A. 1996. Estagnação da economia, abertura e crise do emprego urbano no Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, n° 6, p. 75-111, Junho.
- BELLUZZO, L. G. M. 1987. **Valor e capitalismo**: um ensaio sobre a economia política. São Paulo: Editora Bial.

- BLANCHARD, O., FITOUSSI, J-P. 1998. **Croissance et chômage**. Paris: La Documentation Française. 100p. (Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique, n° 4).
- BLUESTONE, B., ROSE, S. 1997. Overworked and underemployed. **The American Prospect**, n° 31, p. 58-69, March-April. (<http://epn.org/prospect/31/31blue.html>).
- BOULIN, J-Y., CETTE, G., TADDÉI, D. 1992. Le temps de travail, une mutation majeure: introduction générale. **Futuribles**, n° 165-166, p. 19-28, Mai-Juin.
- BRUNHES, B. 1998. La flexibilité du travail en Europe. **Liaisons Sociales**, n° 30, p. 29-32, Juin.
- CAHUC, P. 1993. **La nouvelle microéconomie**. Paris: Editions La Découverte. 124p.
- CAHUC, P., GRANIER, P. 1997. "Présentation générale". In : CAHUC, P., GRANIER, P. (Coord.). **La réduction du temps de travail: une solution pour l'emploi?** Paris: Editions Economica. 353p.
- . 1997 b. **La réduction du temps de travail: une solution pour l'emploi?** Paris. 21p. Versão xerocopiada.
- CARVALHO, R. Q. 1994. «Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação.» In: FERRETTI et al. (Org.). **Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Editora Vozes.
- CASTEL et al. 1997. **Chômage: le cas français**. Paris: La Documentation Française. 179p. (Collection des Rapports Officiels, Rapport au Premier ministre).
- CASTEL, R. 1996. **Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat**. France: Editions Fayard. 490p.
- CETTE, G. 1997. Chômage: "les moyens d'en sortir". **Futuribles**, n° 222, p. 65-77, Juillet-Août.
- CETTE, G., GUBIAN, A. 1997. La réduction de la durée du travail: les évaluations convergent-elles? In: CAHUC, P., GRANIER, P. (Coord.). **La réduction du temps de travail: une solution pour l'emploi?** Paris: Editions Economica. Primeira parte, capítulo 1, p. 19-55.
- CETTE, G., TADDEI, D. 1997. **Réduire le temps de travail: de la théorie à la pratique**. Paris: Le Livre de Poche. 349p.

- CHANTEAU, J-P., CLERC, D. 1997. (Sous la direction de). **Réduction du temps de travail: que faut-il croire?** Paris, Editions La Découverte/Syros. 178p.
- CLERC, D. 1997. L'économie des conventions. **Alternatives Economiques**, n° 151, p. 62-65, Septembre.
- CORNEO, G. 1994. La réduction du temps de travail dans les modèles de chômage d'équilibre: une revue de la littérature. **Economie et Prévision**, vol. 4, n° 115, p. 63-73.
- DAL ROSSO, S. 1998. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. São Paulo : ABET.
- D'AUTUME, A., CAHUC, P. 1997. Réduction de la durée du travail et emploi: une synthèse. In : CAHUC, P., GRANIER, P. (Coord.). **La réduction du temps de travail: une solution pour l'emploi?** Paris: Editions Economica. 353p.
- DAVIDSON, P. 1994. "The essential difference between the general theory and the classical system." In: **Post keynesian macroeconomic theory**. Cambridge: University Press.
- DEDECCA, C. S. 1999. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado**. Campinas: Instituto de Economia da UNICAMP. (Tese de Livre-Docência, Coleção «Teses»).
- EATWELL, J. 1996. Desemprego em escala mundial. **Economia e Sociedade**, Campinas, n° 6, p. 25-43, junho.
- EISNER, R. 1996. The retreat from full employment. In : ARESTIS, P. (Ed.). **Employment, economic growth and the tyranny of the market: essays in honour of Paul Davidson**. Cheltenham, UK: Edward Elgar. p. 106 – 130.
- FAVEREAU, O. 1986. La formalisation du rôle des conventions dans l'allocation des ressources. In: SALAIS, R., THEVENOT, L. (éds.) **Le travail: marchés, règles, conventions**. Paris: Economica. p. 249-267.
- . 1986 b. L'évolution récente des modèles et des représentations théoriques du fonctionnement du marché du travail. **Problèmes Economiques**, Paris, n° 1955, p. 3-14, 1^{er} Janvier.
- FONSECA, E .G. da. 1989. **Liberalismo x Pobreza**. São Paulo, Inconfidentes.

- FREYSSINET, J. 1997. **Le temps de travail en miettes**: 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective. Paris: Les Editions de l'Atelier. 272p.
- . 1997 b. La loi «Robien»: rupture qualitative ou aubaine éphémère? **La Revue de l'IRES**. n° 23, Hiver.
- . 1998. **Le chômage**. Paris: Editions La Découverte. Nouvelle édition, 123p.
- FRIDENSON, P. 1992. Le temps de travail, enjeu de luttes sociales. **Futuribles**, n° 165-166, p. 19-28, Mai-Juin.
- FRIEDMAN, M. 1968. The role of monetary policy. **American Economic Review**, vol. LVIII, n° 1, p. 1-17, March.
- . 1988. **Capitalismo e Liberdade**. São Paulo: Nova Cultural. 185p. (Coleção «Os Economistas»).
- GAMBIER, D., VERNIERES, M. 1998. **L'emploi en France**. Paris: Editions La Découverte. 124p.
- GARNIER, O. 1986. La théorie néoclassique face au contrat de travail: de la "main invisible" à la "poignée de main invisible". In: SALAIS, R., THEVENOT, L. **Le travail**: marchés, règles, conventions. Paris: Economica. p. 313-330.
- GASPARD, M. 1997. **Réinventer la croissance**: les chemins de l'emploi en Europe. Paris: Editions La Découverte et Syros. 285p.
- GAUTIÉ, J. 1998. **Coût du travail et emploi**. Paris: Editions La Découverte. 123p.
- GAZIER, B. 1992. **Economie du travail et de l'emploi**. Paris: Dalloz. 2^{ème} édition, 435p.
- GLYN, A. 1995. A social-democracia e o pleno emprego. **Política Externa**, vol. 4, n° 2, p. 54-79, setembro.
- GONÇALVES, R. 1996. Globalização e emprego. **Revista Brasileira de Comércio Exterior**, Rio de Janeiro, n° 46, p. 64-71, janeiro / março.
- GORDON, D. F. 1974. A Neoclassical Theory of Keynesian Unemployment. **Economic Inquiry**, vol. XII, p. 431-459.

- GORZ, A. 1991. **Métamorphoses du travail, quête du sens**: critique de la raison économique. Paris: Editions Galilée. 303p.
- GUEDJ, F., VINDT, G. 1997. **Le temps de travail, une histoire conflictuelle**. Paris: Editions La Découverte et Syros. 155p.
- GUELLEC, D., RALLE, P. 1997. **Les nouvelles théories de la croissance**. Paris: Editions La Découverte. 120p.
- HAYEK, F. A. 1977. **O Caminho da servidão**. Porto Alegre: Editora Globo.
- HOBBSBAWM, E. 1996. **Era dos extremos**: o breve século XX (1914-1991). São Paulo: Companhia das Letras. 2a. edição, 598p.
- HOLCMAN, R. 1997. **Le chômage**: mécanismes économiques, conséquences sociales et humaines. Paris: La Documentation Française.
- HOLCMAN, R., DELALANDE, D., LELIEVRE, F. 1998. **Les 35 heures en 35 questions**. Paris: Editions Gammaprim. 111p.
- KEYNES, J. M. 1985. **A Teoria Geral do Emprego do Juro e da Moeda**. São Paulo: Nova Cultural. 287p. (Coleção «Os Economistas»).
- LANDES, D. 1994. **Prometeu desacorrentado**. Rio de Janeiro : Nova Fronteira. 664p.
- LEIBENSTEIN, H. 1982. The Prisoner's Dilemma in the Invisible Hand: an Analysis of Intrafirm Productivity. **American Economic Review**, vol. 72, n° 2, p. 92-97, May.
- LIAISONS SOCIALES. 1998. Trois études économiques sur les 35 heures. **Liaisons sociales**. Cahier joint au numero 12619, n° 22, Vendredi 6 Mars. 12p. (Documents).
- LIEM, H. 1996. **Salaires et emploi**: une critique de la pensée unique. Paris: Syros. 188p.
- LIMITES à la compétitivité**: vers un nouveau contrat mondial. 1995. Paris: Editions La Découverte. 230p. (Groupe de Lisbonne).
- LINDBECK, A., SNOWER, D. 1986. Wage Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations. **American Economic Review**, vol. 76, n° 2, p. 235-239, May. (Papers and Proceedings).

- MARX, K. 1971. **Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (borrador)**. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Argentina Editores.
- . 1985. **O Capital**. São Paulo: Nova Cultural. 301p. (Coleção «Os Economistas»).
- MATTOSO, J. E. L. 1995. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta. 210p.
- MATTOSO, J. E. L., BALTAR, P. E. A. 1996. **Transformações estruturais e emprego nos anos 90**. Campinas: Instituto de Economia da UNICAMP, outubro. (Cadernos do CESIT).
- MATTOSO, J. E. L., POCHMANN, M. 1995. **Globalização, concorrência e trabalho**. Campinas: Instituto de Economia da UNICAMP, outubro, Texto para Discussão n° 17. (Cadernos do CESIT).
- McDONALD, I., SOLOW, R. 1981. Wage Bargaining and Unemployment. **American Economic Review**, vol. 71, n° 5, p. 896-908, December.
- MINSKY, H. P. 1993. Full employment and economic growth as an objective of economic policy: some thoughts on the limits of capitalism. In: DAVIDSON, P., KREGEL, J. A. **Employment, Growth and Finance**. Cambridge: Cambridge University Press.
- NICKELL S., ANDREWS, M. 1983. Unions, Real Wages and Employment in Britain: 1951-1979. **Oxford Economic Papers**, vol. 35, supplément, p. 183-206.
- OCDE. 1986. **La flexibilité du marché du travail**. Paris: OCDE. 25p.
- OFFE, C. 1984. A democracia partidária competitiva e o «welfare state» keynesiano : fatores de estabilidade e desorganização. In : **Problemas estruturais do Estado capitalista**. Rio de Janeiro : Tempo Brasileiro. p. 356-386.
- .1994. A economia política do mercado de trabalho. In : **Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política**. São Paulo: Editora Brasiliense.
- OI, W. 1962. Labor as a Quasi-fixed factor. **Journal of Political Economy**, t. 70, p. 538-555, October.
- OLIVEIRA, C. A. B. (Org.). 1994. **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**. São Paulo: Scritta. 671p.

- . (Org.). 1996. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta. 344p.
- PERROT, A. 1995. **Les nouvelles théories du marché du travail.** Paris: Editions La Découverte. 126p.
- PETRELLA, R. 1997. **Écueils de la mondialisation: urgence d'un nouveau contrat social.** Montreal: Editions Fides et Musée de la Civilisation à Quebec. 48p.
- PLAN national d'action pour l'emploi: France, 1998.** 1998. Paris: La Documentation Française. 93p.
- POLANYI, K. 1980. **A grande transformação: as origens da nossa época.** Rio de Janeiro: Campus. 306p.
- . 1983. **La sussistenza dell'uomo: il ruolo dell'economia nelle società antiche.** Torino: Giulio Einaudi Editore.
- POUR un nouveau plein emploi.** 1997. Paris: Syros. 191p. (Appel des économistes pour sortir de la pensée unique).
- REYNAUD, B. 1994. **Les théories du salaire.** Paris: Editions La Découverte. 124p.
- RIGAUDIAT, J. 1993. **Réduire le temps de travail.** Paris: Syros. 243p.
- ROSE, R. 1985 **Public employment in Western nations.** Cambridge: Cambridge University Press.
- SACHS, J. 1997. **Globalization and employment.** Genève: International Institute for Labour Studies. 26p.
- SALAI, R., BAVEREZ, N., REYNAUD, B. 1986. **L'invention du chômage.** Paris: Presses Universitaires de France.
- SCHULTZ, T. W. 1961. Education and Economic Growth. In: HENRY, N. B. (ed.) **Social Forces Influencing American Education.** Chicago: National Society for the Study of Education. p. 46-88.
- . 1973. **O valor econômico da educação.** Rio de Janeiro: Zahar Editores.

- SEN, A. K. 1997. L'inegalité, le chômage et l'Europe d'aujourd'hui. **Revue Internationale du Travail**, Genebra, vol. 136, n° 2, p. 169-186.
- SHACKLETON, J. R. 1982. Problèmes du travail: la notion de chômage dans la théorie économique. **Problèmes Economiques**, Paris, n° 1777, p. 3-11, le 9 Juin.
- SHAPIRO, C., STIGLITZ, J. E. 1984. Equilibrium unemployment as a worker discipline device. **American Economic Review**, vol. 74, n° 3, p. 433-444, June.
- SILVA, J. P. 1995. A crise da sociedade do trabalho em debate. **Lua Nova**, São Paulo, n° 35, p. 167-182.
- STIGLER, G. 1962. Information in the Labor Market. **Journal of Political Economy**, t. 70, p. 94-105, October.
- STIGLITZ, J. E. 1984. Information and economic analysis: a perspective. **Supplement to The Economic Journal**, Vol. 95, p. 21-41.
- SUMMERS, L. H., BLANCHARD, O. J. 1990. "Hysteresis and the european unemployment problem." In: SUMMERS, L. H. **Understanding unemployment**. Cambridge: The MIT Press.
- TADDEI, D. 1997. France: conférence nationale sur l'emploi. **Futuribles**, n° 222, p. 5-11, Juillet-Août.
- . 1997 b. **La réduction du temps de travail**. Paris: La Documentation Française. (Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique, n° 1).
- WOMACK, J. P., JONES, D. T., ROSS, D. 1992. **A máquina que mudou o mundo**. Rio de Janeiro: Editora Campus.
- YELLEN, J. L. 1984. Efficiency Wage Models of Unemployment. **American Economic Review**, vol. 74, n° 2, p. 200-205, May. (Papers and Proceedings).