

# A NEGOCIAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NA FRANÇA<sup>1</sup>

Leonardo Mello e Silva

## RESUMO

O artigo aborda as principais questões envolvidas nas recentes negociações sobre o tempo de trabalho na França, inserindo-as no âmbito mais amplo do debate da sociologia do trabalho. A ênfase recai na lei sobre a redução do tempo de trabalho e nas modalidades de tempo parcial, entre as quais a proposta dos mercados transicionais. Procura-se fugir da perspectiva antinômica "flexibilidade *versus* regulação", expondo as facetas de um debate ainda aberto, sobre o pleno emprego e os seus limites. Pretende-se mostrar, em última análise, que a abordagem do mercado de trabalho está necessariamente articulada aos aspectos mais gerais das relações industriais em um determinado sistema nacional de emprego.

*Palavras-chave:* sociologia do trabalho; França; jornada de trabalho; contratação.

## SUMMARY

This article discusses the main issues related to recent negotiations on working hours in France, treating it in the wider context of the sociology of labor. It focuses on the law on decreasing working hours and part time modes of work, including among them the transitional markets proposition. It tries to avoid the antinomy "flexibility versus regulation", evincing the aspects of an unclosed debate about full employment and its limits. Ultimately, the article intends to show that the labor market approach is necessarily articulated with the more general features of industrial relations in a certain national labor system.

*Keywords:* sociology of labor; France; working hours; labor contract.

## O pano de fundo

O debate sobre o "fim do trabalho", que mobilizou na França considerável energia intelectual até meados dos anos 1990<sup>2</sup>, aparece hoje como historicamente datado. A realidade do desemprego e a introdução de princípios de flexibilização tanto do contrato de trabalho quanto dos mecanismos consagrados de proteção social — então estreitamente remetidas aos pontos-chave do ajuste de inspiração neoliberal — são vistas, *ex-post*, como pano de fundo daquele debate, o qual cedeu vez a uma discussão que se desdobra em dois conjuntos de problemas.

O primeiro refere-se à qualidade do trabalho e se traduz por sua vez em duas frentes: a jornada de trabalho e as formas diversas que o emprego vem

(1) A realização da pesquisa que resultou no presente artigo contou com apoio da Fapesp.

(2) Ver especialmente Gorz, André. *Métamorphose du travail, quête de sens. Critique de la rationalité économique*. Paris: Galilée, 1988; Meda, Dominique. *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris: Aubier, 1995; Perret, Bernard. *L'avenir du travail. Les démocraties face au chômage*. Paris: Seuil, 1995; Touraine, Alain. *Le post-socialisme*. Paris: Pluriel/Points, 1984. É importante mencionar ainda o trabalho de Jeremy Rifkin, *The end of work. The decline of the global labor force and the dawn of the post market era* (Nova York: Putnam,

assumindo. No primeiro caso o tema central é a lei da jornada de 35 horas, que começou a vigorar a partir de 2000. No segundo, trata-se dos tipos de inserção no mercado de trabalho contratualmente previstos, que variam bastante segundo o tempo de duração (determinado/indeterminado) e a população-alvo (mulheres, jovens). O segundo conjunto de problemas refere-se ao que poderíamos designar como "judicialização" do trabalho em suas modalidades atuais, isto é, a inserção de figuras de direito que traduzem as novidades econômico-sociais (flexibilização do contrato e do próprio conteúdo do trabalho) no interior de uma norma que é pensada funcionalmente como indutora de determinada estabilidade na relação salarial.

Como se pode perceber, o panorama mudou muito desde meados dos anos 1990 até o presente, adquirindo maior complexidade, já que o Estado reagiu às respostas que a sociedade civil, por meio dos movimentos sociais, interpôs ao rumo das escolhas no âmbito das estratégias de desenvolvimento<sup>3</sup>. A mudança de foco é também rica de ensinamento no plano metodológico, pois expõe muito bem o fundo social (e político) das orientações teóricas e científicas em pauta. Assim, o que parecia um tema aparentemente incorporado ao repertório disciplinar da sociologia, embora sempre atravessado por maneiras de ver distintas e nunca consensuais, desloca-se com a conjuntura, parecendo hoje precocemente superado. Contudo, a forma de colocar o problema do "fim do trabalho" não deve ser eludida peremptoriamente, pois conserva visões bastante ricas (tanto contra quanto a favor) acerca das alterações que o trabalho humano vem sofrendo com as rápidas transformações da base produtiva dos últimos anos, transbordando o seu alcance do campo estrito da sociologia do trabalho para as chamadas "questões de sociedade". Assim, o esforço de reflexão teórica que aquele debate suscitou, mesmo tendo sua relevância deslocada com uma nova pauta de problemas mais imediatos, não pode ser desconsiderado sem mais, até porque muito da fundamentação que animava as posições de então pode ser reencontrado na conjuntura presente, em torno de outros temas.

Uma dessas posições pode ser identificada em um autor como Philippe Zarifian, que enfatiza a emergência da figura de um novo profissional ou nova profissionalidade como elemento positivo do novo modelo produtivo. Contrariamente à concepção de Dominique Meda — para quem o esgotamento do investimento emancipador associado ao trabalho assalariado (e à sua superação) deve ser revertido em favor de um investimento emancipador direcionado a atividades políticas, isto é, ao "viver em comum" —, Zarifian argumenta que trabalho e política não devem ser tomados à guisa de uma imagem mecânica, em que um pólo compensaria o vazio do outro pólo, de forma que a esfera política capturasse toda a falta de sentido (ou de investimento utópico e/ou transformador) concernente à esfera do trabalho assalariado. Ao contrário, a produção material moderna permitiria (em alguns casos, é bom frisar) a passagem ou a transferência de posturas "civis" de uma esfera à outra, tendo como elemento mediador exatamente o novo trabalhador ou o novo "profissional", socializado no interior de uma coletivi-

1996), muito influente entre os pesquisadores franceses (cf. Linhart, Danièle. "Le travail et l'emploi en France: quelques éléments du débat scientifique". *Sociologia del Trabajo* (Madri), 1997).

(3) Um dos marcos da iniciativa da sociedade civil contra a modernização desregulamentadora foi o movimento de dezembro de 1995.

(4) Esse ponto de vista é desenvolvido principalmente em Zarifian, Philippe. *Eloge de la civilité — critique du citoyen moderne*. Paris: L'Harmattan, 1997.

dade apta a criar continuamente respostas inovadoras postas ao problema do "viver"<sup>4</sup>.

Entre os itens da nova pauta de questões imediatas que mobilizam os estudos do trabalho na França, este texto vai se debruçar sobre um aspecto em particular: o mercado de trabalho. De início é feita uma apreciação sobre o processo de aplicação da lei de redução do tempo de trabalho para 35 horas, ressaltando tanto a forma como está institucionalmente montada quanto seus efeitos reais sobre o funcionamento da atividade econômica e do emprego. Em seguida abordam-se as modalidades de tempo parcial e os chamados "mercados transicionais". Um tratamento mais detido é consagrado a este último ponto, com especial ênfase nas trajetórias de transição conforme situações-tipo de atividade, inatividade, assalariamento, não-assalariamento. Por fim, os mercados transicionais são confrontados ao marco regulatório do sistema nacional de emprego.

## O mercado de trabalho: sociologia do trabalho *versus* sociologia do emprego

(5) Cf. Maruani, Margaret. "Marché du travail et marchandage social". In: Lallement, Michel (ed.). *Travail et emploi: le temps des métamorphoses*. Paris: L'Harmattan, 1994. Essa autora é representante de uma corrente que procura fundar uma sociologia do emprego por oposição à sociologia do trabalho, tal como ela é formulada teoricamente (atividade profissional como núcleo) e praticada empiricamente ("esquecendo-se" das diversas formas de estatuto do emprego). Cf. Maruani, Margaret e Decoufle, André-Clément. "Pour une sociologie de l'emploi". *Revue Française des Affaires Sociales*, vol. 41, n° 3, jul.-set. 1987, pp. 7-29; Maruani, Margaret. "Statut social et modes d'emplois". *Revue Française de Sociologie*, vol. XXX, 1989, pp. 31-39.

(6) Freyssinet, Jacques. *Le temps de travail en miettes: 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective*. Paris: Atelier, 1997.

(7) Coutrot, Thomas e Aucouturier, Anne-Lise. "Prophètes en leur pays: les pionniers de 35 heures et les autres". *Travail et Emploi*, maio de 2000; Coutrot, Thomas e Gubian, Alain. *La réduction du temps de travail au milieu du gué*. Paper para seminário patrocinado pelo Departamento de Ciência Política da Universidade de Paris-VIII, Saint-Denis, dezembro de 1999.

(8) Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce, instituição que coordena e gere as ações referentes ao seguro-desemprego, em âmbito nacional.

A questão da atualidade na França é sem dúvida a lei sobre as 35 horas. Em que ela é relevante para o debate corrente em sociologia do trabalho? Diretamente, a resposta é: muito pouco. Afora o fato de que emprego e trabalho têm constituído pontos de discórdia entre pesquisadores nos últimos anos (tanto quanto o debate sobre o "fim do trabalho"), opondo ângulos de ataque que expressam posições teóricas divergentes<sup>5</sup>, o exame da questão se justifica porque ela permite desvelar outros pontos importantes das relações de trabalho e, por meio do exercício comparativo, ajuda a pensar o caso brasileiro, tal como ele se apresenta para os pesquisadores. No entanto, o mérito maior do debate é o de "dar carne" ao processo de contratação social. Esse ponto é particularmente sensível na França, onde — dado o papel proeminente do Estado na formulação, implementação e controle das políticas sociais (incluindo as políticas do trabalho) diante dos atores sociais — aquele debate é muito facilmente politizado. Toda a digressão que se segue tem em conta esse fato. As disputas em torno dos sentidos de "lei" e "contrato", ou "lei" e "convenção", confirmam esse pano de fundo.

Por isso, a história do processo de negociação das 35 horas, isto é, da redução do tempo de trabalho (RTT), já é em si mesma interessante. O excelente balanço realizado por Jacques Freyssinet ressalta, entre outras coisas, o significado do "*partenariat*"<sup>6</sup>. Já os artigos recentes de Thomas Coutrot dedicam-se aos aspectos de atualidade dos diversos formatos da Lei das 35 horas, isto é, à sua aplicação prática, e esmiuçam as questões estratégicas nela contidas<sup>7</sup>. No mesmo conjunto de problemas, e de um ângulo mais conjuntural, a discussão dos atores sociais sobre a chamada "Convenção Unedic"<sup>8</sup> oferece igualmente uma excelente amostra do pro-

cesso de negociação coletiva calcado no tripé Estado/centrais sindicais/patronato. Mais do isso, termina por expor o "espírito" da norma que orienta todo o sistema de regulação das relações de trabalho na França<sup>9</sup>.

### *A mecânica da negociação da jornada de 35 horas*

A negociação da lei sobre a redução do tempo de trabalho para 35 horas semanais<sup>10</sup> ocorre em dois níveis: por ramo e por empresa. A Lei Aubry, último formato dessa legislação<sup>11</sup>, prevê às empresas, como contrapartida ao aumento do custo salarial, a isenção de contribuições devidas ao Estado, assim como a obrigação de manterem um determinado nível de emprego, a fim de impedir que o encargo da folha de salários seja descontado quer em uma diminuição do ritmo de contratações, quer em demissões do contingente já empregado. No caso das empresas públicas, aquela isenção está ausente. Segundo o levantamento estatístico que acompanha seu processo de implantação, o prazo médio no qual a empresa começa a aplicar efetivamente a jornada de 35 horas, em sua última versão, é de três meses a partir da assinatura da convenção, ou de quatro meses no caso de assinatura de acordo. A convenção é o segundo passo para a aplicação do dispositivo, sendo o primeiro a assinatura do acordo. Na convenção os empregados sancionam o acordo, que é sempre um acordo por empresa.

Levantamentos junto a empresas têm podido aquilatar também as motivações "microeconômicas" para a passagem a uma jornada de trabalho reduzida. Como se trata de acordos ou convenções que incluem os atores sociais, isto é, capital e trabalho, supõe-se o segundo "naturalmente" a favor, restando saber se o primeiro vai de fato colocar-se de acordo e por que, pois entre as motivações incluem-se, além de considerações de cunho utilitário (ganhos de flexibilidade, redução de custos etc.), as de cunho "ético" ou político<sup>12</sup>. Por definição, os maiores interessados — os desempregados — não teriam por que se opor<sup>13</sup>. Para usar uma terminologia cara ao empresário brasileiro, estaríamos diante de um caso típico de "ganha-ganha".

Devem ser feitas distinções no interior do universo das empresas. Desagregações por tamanho, origem do capital, posição do produto no mercado, entre outras, permitem encontrar nuances interessantes. No aspecto da abertura do capital no mercado acionário, por exemplo, pode-se perceber que quanto mais uma empresa é dependente da *performance* em bolsas de valores, maior o cuidado em negociar a redução do tempo de trabalho, no sentido de controlar seus possíveis efeitos com antecedência, em geral negociando os termos previamente à obrigação legal<sup>14</sup>. No entanto, como o efeito da RTT na rentabilidade faz-se sentir a médio e longo prazos (mediante o aumento da produtividade do trabalho e dos equipamentos e instalações), é certo que se torna mais sensível a sua incompatibilidade com uma estratégia de decisão volátil e arriscada, necessariamente atada ao curto

(9) Nas palavras do próprio ex-primeiro-ministro Lionel Jospin, quando de um encontro do Partido Socialista em setembro de 2000 e por ocasião da explicitação da posição do governo quanto àquela convenção, trata-se da "preeminência da Constituição sobre a lei, da lei sobre a regulamentação e, de maneira geral, de todas essas normas sobre o contrato [a convenção]" (*Le Monde*, 05/09/2000, p. 10).

(10) Na verdade, não é rigorosamente correto falar em redução da jornada, uma vez que não está estabelecido um limite semanal de 35 horas. Ao contrário, a lei permite a "modulação" ou "anualização" do tempo de trabalho, isto é, compensações variáveis de tal forma que, ao fim do ano, a consolidação do tempo efetivamente trabalhado corresponda ao equivalente do produto de 35 horas pelo número de semanas do ano. Evidentemente, o entendimento do que de fato faz parte da jornada — que atividades (por exemplo, as tarefas de delegação ou representação juridicamente reconhecidas), as pausas, o tempo dedicado à formação ou treinamento etc. — é motivo de controvérsias entre representantes do capital e do trabalho.

(11) Existem "duas" leis Aubry, isto é, duas etapas consecutivas, entremeadas pela Lei Robin.

(12) Cf. Coutrot e Gubian, op. cit.

(13) A redução do tempo de trabalho foi concebida exatamente com o intuito de alargar a oferta de emprego: muitos trabalham menos para que todos possam fazê-lo.

(14) Mais ou menos como no caso da "participação nos lucros e resultados" no Brasil. Algumas empresas usam o mesmo argumento para ressaltar que não precisavam esperar a regulamentação do governo, já que elas próprias já haviam tomado a iniciativa de distribuir prêmios entre os seus trabalhadores, baseados nos lucros e resultados.

prazo. Já uma empresa cujo formato da propriedade do capital seja orientado para ganhos financeiros possui em geral uma estrutura produtiva robusta e moderna, isto é, cujos ganhos organizacionais e tecnológicos já foram incorporados, de forma que a RTT aportaria pouco nesse sentido<sup>15</sup>.

O item "propriedade do capital", segundo pesquisas recentes<sup>16</sup>, distingue empresas familiares (e dentre estas as pequenas empresas) e grandes grupos econômicos. Desde já, o porte funciona como variável-chave: enquanto as grandes empresas são mais propensas a assinar os acordos de RTT (as empresas detidas por particulares com maior propensão do que aquelas de grupos econômicos), as pequenas (contingente maior do que vinte empregados e onde os grandes grupos não encontram representação) são mais reticentes. A posição de determinado produto no mercado em relação às concorrentes é uma variável menos decisiva (embora a situação prévia seja uma variável significativa, como se verá a seguir) do que as escolhas "organizacionais"<sup>17</sup>: as 35 horas podem, neste último caso, estimular a flexibilidade interna associada ao *just-in-time* e à utilização da capacidade máxima dos equipamentos (favorecendo o funcionamento contínuo por meio de turnos ininterruptos), em geral já testada por meio da modulação dos horários.

Quanto à presença de representação coletiva dos trabalhadores, como os sindicatos, pode-se afirmar que não se mostra incompatível com o engajamento das empresas nas 35 horas; ao contrário, aparece como facilitadora. Já no lado patronal o pertencimento a organizações centralizadas de interesses funciona no sentido contrário, isto é, de desinvestimento ou desconfiança, sendo antes os empresários com posições político-sociais individualmente definidas que sustentam a aposta na redução do tempo de trabalho. Como a moderação salarial<sup>18</sup> é parte do plano, como mecanismo de compensação nos acordos, era de se esperar viessem das empresas com os salários mais baixos as maiores reservas. A participação em um ciclo longo de experimentações de negociação, isto é, desde os primeiros formatos da lei, joga um papel importante: quem entra no fim tem menor probabilidade de aderir do que quem já vem participando do processo desde o início, pois nesse caso o lado utilitarista fala mais alto do que a opção político-social (criação de empregos) ou ideológica.

Enfim, essas evidências "microeconômicas" só fazem confirmar a necessidade de tomar o dispositivo da redução da jornada dentro do quadro mais geral das relações de trabalho, o que inclui o estado da relação de forças entre assalariados e patrões — e por isso o eixo do mercado de trabalho guarda toda a pertinência para a sociologia do trabalho. Do ponto de vista da argumentação e a partir da descrição do controle dos efeitos recentes da RTT, é curioso notar a persistência de uma cisão na apresentação dos motivos sobre o engajamento ou não dos agentes, entre os aspectos econômicos (que a sociologia dos anos 1970 designaria como "estruturais"), chamados doravante "instrumentais", e os aspectos simbólicos, chamados "normativos". Temos assim a imagem de uma razão "comunicacional" que convive com as razões "do mercado", humanizando-as. Todo o peso dos constran-

(15) Cf. Coutrot e Aucouturier, op. cit.

(16) Cf. ibidem; Coutrot e Gubian, op. cit.

(17) Cf. Coutrot e Gubian, op. cit.

(18) Quer pela via do congelamento, quer pela da aplicação de índices de reajuste menores do que caso não tivesse havido o acordo sobre a RTT.

gimentos econômicos (ou estruturais) foi elencado para concluir-se, no fim, que eles não são tão determinantes.

### *O efeito da RTT sobre os tipos de contrato de trabalho*

Qual o impacto da redução do tempo de trabalho na configuração da relação salarial? Ela é capaz de converter contratos por tempo parcial em contratos em tempo pleno ou de reduzir o contingente de mão-de-obra precária, como aquela dita "eventual" ou subcontratada? No primeiro caso, imagina-se simplesmente a empresa em acordo de RTT substituindo a sua força de trabalho em tempo parcial para pleno (35 horas) porque a quantidade horária da jornada individual aproxima-se daquela correspondente em tempo parcial (20 a 24 horas). Ainda que se mantenha uma diferença importante de forma a não permitir uma equivalência exata (dado um determinado contingente, a conversão de tempo parcial a pleno não é completamente compensada), essa diferença pode tendencialmente diminuir com uma desaceleração das contratações em tempo parcial. Nesse caso, uma oferta menor de empregos em tempo parcial aparece como resultado de uma opção pelo tempo pleno reduzido (35 horas). No segundo caso, em razão da "modulação" do tempo de trabalho<sup>19</sup> os espaços preenchidos por pessoal contratado especialmente para fins determinados passam a sê-lo por pessoal efetivo, quer em tempo completo (pleno) ou não. A modulação dos horários permitiria, a princípio, uma distribuição do agregado de trabalho já constituído de maneira agora "flexível", sem a necessidade da entrada de contingente "de fora". No caso da conversão interna de tempo parcial em pleno o aproveitamento do primeiro sob a forma do segundo significa na verdade, está claro, não uma redução, mas um aumento do tempo de trabalho, até alcançar a jornada normal.

A partir de estudos e do acompanhamento sistemático da aplicação da RTT efetuados por órgão governamental (Mission d'Analyse Economique) observou-se que a manutenção de um "colchão" de trabalho flexível faz parte da estratégia das empresas, tanto mais quando a conjuntura econômica é de crescimento. Uma diferença importante existe nesse nível entre a Lei Robien e a Lei Aubry, que lhe sucedeu, pois enquanto a primeira não distingue a criação de empregos por tipo de contrato (ou relação salarial) a segunda orienta as isenções às empresas que contratam em regime de "contrato de duração indeterminada", isto é, permanente. Em todo caso, tanto na primeira quanto na segunda modalidade o efetivo em regime de contrato de tempo parcial, mesmo que produto da conversão interna (aqueles que anteriormente tinham esse estatuto passam à categoria de trabalhadores a tempo pleno), não é computado como emprego criado a partir do acordo, isto é, para os efeitos da lei não configura "criação de postos"<sup>20</sup>. Há ainda casos em que se observa o aumento da utilização de tempo parcial, isto é, as novas contratações são feitas nessa base, mesmo

(19) Ou "anualização", como já assinalado na nota 10.

(20) Fazendo parte contudo do contingente agregado em termos de estoque (saldo contabilizado no final do ano), que entra no cálculo como base a partir da qual se infere a quantidade de postos a serem criados, para cada empresa (acordo).

com a presença dos mecanismos incitativos da lei caminhando em sentido contrário: tal é a realidade que permanece dos setores de conservação e limpeza, assim como do grande comércio e de supermercados.

Existem dois tipos de RTT: um chamado "ofensivo", quando a meta é contratar, e o outro "defensivo", quando se trata de deixar de demitir, isto é, manter o contingente. A situação das empresas anteriormente à assinatura do acordo — e depois, do convênio — é uma variável a ser levada em conta. Assim, em um primeiro momento, numa conjuntura de turbulência ou incertezas a manutenção do contingente empregado (estratégia defensiva) representa uma vitória em relação a uma expectativa de diminuição ou destruição de postos de trabalho. Uma tendência recente de contratações (atestando à empresa uma "saúde" bastante favorável) leva à cautela com respeito a novas entradas, mais do que à persistência dessa política (o que seria uma estratégia ofensiva), jogando pois a favor de uma orientação (ficar com o que já tem) oposta à esperada. Um histórico recente de crise também conduz ao mesmo resultado, dada a dificuldade de arcar com novas contratações (mesmo à custa de isenções ou auxílios por parte do Estado).

A estratégia competitiva não tanto associada à inovação do produto mas meramente ao fator preço<sup>21</sup> (estimulando com isso a compressão salarial) também influi na RTT, nesse caso desestimulando quer uma modalidade defensiva, quer, muito menos, ofensiva. De maneira oposta, uma estratégia baseada na qualidade e na valorização da competência está mais propícia à fixação da mão-de-obra (qualificada) ou à contratação de contingente com perfil adequado. Mesmo que o recurso do *turn-over* seja aqui descartado, não está claro até que ponto a proteção (representada pela dificuldade de demitir) é suficientemente potente para impedir um movimento de substituição técnico-geracional da força de trabalho, com o que as empresas aproveitam para promover uma reestruturação profunda no âmbito da organização. No entanto, conforme se verá a seguir, esse é um ponto cuja correspondência é difícil de discernir, uma vez que a reestruturação pode funcionar tanto como causa quanto como consequência da adoção da RTT.

De qualquer forma, a RTT não deixa de promover uma mudança no arranjo organizacional consagrado, e com isso aumenta as incertezas: quanto maiores forem os riscos associados à exposição a partes crescentes do mercado, maior o temor de que ela possa desestruturar a rotina das relações sociais e da produção no interior da empresa. Uma estratégia "global", de inserção agressiva em vários mercados nacionais, pode incitar mais à prudência quanto ao mercado de trabalho (como no caso das firmas com participação estratégica em bolsas) do que à aposta no desconhecido. Uma saída radical seria exatamente a "saída", isto é, a deslocalização, com fechamento de plantas em uma área e reabertura em outra<sup>22</sup> (deve-se sempre ter em conta que a RTT regula o mercado de trabalho, não as decisões privadas dos agentes econômicos).

Um ensinamento da lei sobre a RTT consiste no papel ativo do Estado ao orientar e induzir por meio de mecanismo fiscal (isenções) os desenvolvi-

(21) Cf. Coutrot e Aucouturier, op. cit.

(22) Cf. ibidem.

mentos desejados originalmente pelos legisladores (reduzir o desemprego e privilegiar o tempo pleno em relação ao parcial não-escolhido). Assim é no caso, já mencionado, do impedimento de considerar as contratações em tempo parcial como parte de uma política ofensiva de criação de empregos. Também a responsabilidade dos parceiros sociais<sup>23</sup> não é pequena, uma vez que eles é que decidirão, no fim, sobre o ritmo, a profundidade, a extensão e, em caso extremo, a oportunidade da RTT, pois se ela se apresenta como uma vontade do Executivo e do legislador diante dos verdadeiros atores econômicos, é a estes — sobretudo à empresa — que compete definir a sua dinâmica. Portanto, do ponto de vista do procedimento não se trata de um "pacote fechado", mas de uma orientação que oferece grande margem de opções aos atores sociais, sendo inclusive sua reação (ou seja, que decisões serão tomadas para alcançar o objetivo das 35 horas) um elemento a ser considerado no aperfeiçoamento da lei. Para as empresas o arco de escolhas é amplo e envolve estas possíveis decisões: reduzir simplesmente a duração da jornada efetiva; modificar o modo de cálculo do tempo de trabalho de forma a alcançar a quantidade total de horas coletivas para uma jornada semanal de 35 horas, mediante a modulação dos horários; entabular negociações com os sindicatos ou representantes dos trabalhadores; ou não diminuir a duração do tempo de trabalho e arcar com o ônus dessa decisão, na forma de enquadramento de toda duração suplementar a 35 horas como "horas-extras"<sup>24</sup>, tendo em vista a legislação ordinária sobre a matéria.

Essa maneira de ver as coisas é interessante, pois responde à pergunta sobre as margens reais de liberdade dos atores econômicos e o caráter constrangedor da lei. Ora, os autores mais engajados na defesa da RTT sustentam que não há de fato obrigatoriedade em incorporá-la: as empresas ajustam-se à orientação geral vinda do poder público — a partir de uma data fixada, a duração legal é de 35 horas —, mas isso não impede que deliberem por não fazê-lo. As formas de incitação à norma desejada utilizam-se de motivações estritamente racionais, e são de dois tipos: "positivas" (renúncia fiscal) e "negativas" (ônus das "horas-extras"). Não existe propriamente constrangimento decisório nessa matéria, embora haja com certeza a interferência de uma vontade política. É importante por fim observar o caráter geral de norma da RTT, já que ela não se pauta por especificidades de produtos, de mercados de trabalho regionais ou de ramos.

(23) Tradução literal para "*partenaires*", termo de uso habitual na França para designar a figura dos atores coletivos na arquitetura das relações industriais.

(24) Cf. Coutrot e Aucouturier, op. cit.

## As modalidades da RTT: tempo parcial escolhido ou forçado

Quando o assunto é repartição do tempo, o núcleo da discussão é o tempo parcial. Diferentemente da jornada de 35 horas, que funciona como uma norma coletiva geral para o mercado de trabalho, o tempo parcial releva do campo das escolhas possíveis dentro daquela norma, isto é, de diferenças ou especificações que os assalariados podem fazer (daí a designação "tempo parcial escolhido"), e nesse sentido contemplaria uma dimensão



individual. Assim, segundo os seus defensores, a jornada parcial preencheria uma demanda de liberdade, pois viria ao encontro de expectativas diferenciadas de indivíduos ou coletividades precisas (sobretudo as mulheres, mas também os jovens). Enquanto a luta pelas 35 horas responde a uma reivindicação histórica da classe trabalhadora, de redução do tempo de trabalho, a jornada parcial regulamentada e deliberadamente escolhida responde a um anseio de parcelas do assalariado cuja lógica não é — ou nunca foi — completamente coberta pela relação salarial fordista, com sua partição determinada do tempo<sup>25</sup>.

Os termos se colocam no debate da seguinte maneira: enquanto a negociação coletiva sempre esteve preocupada com os aspectos quantitativos do tempo de trabalho<sup>26</sup>, o tempo parcial dá conta de sua dimensão individual e qualitativa. As duas modalidades não seriam incompatíveis, mas antes complementares<sup>27</sup>. O tempo parcial escolhido seria o desenvolvimento natural da redução coletiva e legal do tempo de trabalho. Ressalte-se que o tempo escolhido é por suposto o tempo parcial, pois se está admitindo que ninguém vai "escolher" o tempo completo, mas esse é um ponto controverso. Os críticos apontam de maneira geral para o perigo de que uma política de estímulo ao tempo parcial acabe por contribuir para o aumento da flexibilidade. Advertem, por exemplo, que o tempo parcial pode tornar-se uma alternativa para quem não encontrou um emprego de tempo pleno (seja porque exige menor escolaridade, menor qualificação ou porque se concentra no terciário). Nesse caso, ele não seria propriamente uma escolha.

Economicamente, assim como a redução coletiva e geral do tempo de trabalho, o tempo parcial também funcionaria como instrumento para a criação de empregos — e portanto para a luta contra o desemprego — na qualidade de "financiador" da criação de empregos de tempo completo alhures, ao representar diminuição do custo salarial. Mas é do ponto de vista social — mais concretamente da perspectiva da divisão do trabalho entre homens e mulheres — que surgem os problemas mais delicados. Um desses problemas, já sugerido, é o limite que separa o tempo parcial escolhido do tempo parcial imposto ou constrangido. A alocação do tempo parcial às mulheres responde a um estímulo naturalizante que define *a priori* as funções femininas dentre os postos existentes dentro e fora do trabalho industrial e do comércio<sup>28</sup>? Ou pode ser uma maneira de repensar praticamente a divisão do trabalho entre os sexos, produzindo um efeito de igualdade com a aproximação dos homens à esfera da vida familiar (e suas tarefas) e a extensão do acesso à esfera "pública" (trabalho assalariado) a um número crescente de mulheres?

As questões se colocam de maneira demasiadamente geral se não se observam mais de perto as realidades da composição do mercado de trabalho e sua dinâmica (isto é, as tendências das quais os indivíduos participam e que podem limitar suas "escolhas"). A realidade da qualificação, por exemplo, é fortemente determinante na decisão de passar de uma jornada de tempo parcial a uma de tempo completo. Nesse caso, mesmo que se "queira", o acesso ao tempo completo (e a um salário maior) é bloqueado pelo

(25) Cf. Coutrot, Thomas e Raux, Christophe. "Introduction". In: *Appel des économistes pour sortir de la pensée unique. Le bel avenir du contrat de travail*. Paris: Syros, 2000.

(26) Cf. Supiot, Alain. *Au delà de l'emploi*. Paris: Flammarion, 1999.

(27) Cf. Certeau, Gilbert. *Le temps choisi est-il l'avenir du temps de travail? Paper para o colóquio "Quelle alternative au social-libéralisme?"*, Paris, 10/06/2000.

(28) É verdade que onde o tempo parcial é mais desenvolvido é também onde o emprego feminino está mais disseminado, concentrando-se sobretudo no serviço público.

fato de não se dispor dos requisitos exigidos para o posto de trabalho. Ora, se a grande maioria dos empregos de tempo parcial é ocupada pelas mulheres (por injunções devidas à sua ligação à esfera doméstica), é também aquela com menores exigências de qualificação do ponto de vista das empresas, o que fecha o círculo qualificação/trabalho feminino com desvantagem para este último. A qualificação, portanto, funciona como um forte elemento constrangedor para o tempo parcial, tanto em termos da permanência quanto das tentativas de sair dele.

Se há um grande contingente dos que querem e não podem, há também um contingente considerável daqueles que podem (em princípio, pois se encontram na situação de deter um emprego de tempo completo) e querem passar para uma jornada de tempo parcial (com redução proporcional do salário)<sup>29</sup>, e nesse caso está ressalvada a possibilidade de se voltar para o tempo pleno — uma clara expressão do cuidado em não configurar um pernicioso caminho sem volta, e que confirma a associação de senso comum entre tempo parcial e precariedade.

(29) Cf. Cette, op. cit.

A passagem para o tempo parcial deve ser entendida de duas maneiras, segundo se esteja referindo à redução coletiva ou individual do tempo de trabalho. Tal distinção é importante porque é principalmente no segundo caso que se encaixam aqueles dispostos a trocar o tempo pleno pelo parcial (com redução proporcional de salário), representados sobretudo por mulheres com filhos e trabalhadores idosos. A possibilidade de compatibilização entre os tempos despendidos na esfera familiar ou privada e na esfera profissional não pretende negar a produção e reprodução da divisão sexual do trabalho, que continuará a existir, mas abre espaço para um compromisso individual que pode gerar efeitos como o de estimular, para as mulheres inativas, a decisão de entrar no (ou voltar ao) mercado sob a condição do tempo parcial, ou então o de deixar de inibir a maternidade para aquelas mulheres que fizeram opção pela vida profissional (tendo em vista o efeito da idade sobre a fecundidade).

Por trás da possibilidade de escolha oferecida às mulheres existe ainda um fundamento econômico associado à desvalorização da sua formação escolar: a volta ao mercado, mesmo que intermitente, evitaria o desperdício do investimento inicial em capital humano ou sua erosão "improdutiva" fora da vida profissional. Uma condição suplementar ao sucesso dessa política é a existência de serviços sociais de apoio à maternidade, como creches e escolas, a que alguns autores associam o desenvolvimento de "empregos de proximidade"<sup>30</sup>.

(30) Ibidem.

Portanto, o tempo parcial escolhido (e reversível) permite sucessão de fases entre a atividade e a inatividade ou entre uma implicação familiar e uma implicação profissional, muito sensível às mulheres, mas não exclusivamente. Pode concernir a todos aqueles que desejem conciliar atividades "temporárias" com outras propriamente profissionais, os quais já não se encontrariam então diante da opção do "tudo ou nada": ou um emprego assalariado ou exercício de atividade sem remuneração. É nesse sentido que uma corrente de autores defende tal política. O grande problema dessa argumentação,

(31) Cf. *ibidem*; Supiot, *op. cit.*, p. 116.

(32) Cf. Maruani, "Marché du travail et marchandage social", *loc. cit.*

(33) Cf. Supiot, *op. cit.*

(34) Cf., por exemplo, os estudos do Conseil d'Analyse Economique: "Stratégie de développement des emplois de proximité", n° 12, 1998; "Egalité entre femmes et hommes", n° 15, 1999; "Le temps partiel en France", n° 19, 1999.

mesmo que baseada em algumas evidências empíricas (o caso holandês é freqüentemente citado)<sup>31</sup>, é que associa o tempo parcial escolhido ou voluntário a uma realização das aspirações individuais difusas na sociedade, ao passo que outros autores insistem em que a criação de empregos de tempo parcial vai de par com a desapareição (agregada) do emprego de tempo completo<sup>32</sup>. Assim, seria possível estabelecer historicamente uma correlação entre crise econômica, desemprego em massa e criação de empregos de tempo parcial, com baixa qualificação e composição carregadamente feminina. Outro item controverso diz respeito à cumulatividade do emprego de tempo parcial, quer com outros empregos de mesmo tipo (Alemanha<sup>33</sup>), quer com prestações sociais dotadas pelo Estado-Providência (França).

Ressalte-se que a política de implementação do tempo parcial voluntário vem sendo objeto de discussão em âmbito governamental (no qual aparece codificada como "lei sobre a adaptação dos horários de trabalho") como matéria a ser remetida à negociação coletiva, isto é, aos "parceiros sociais"<sup>34</sup>. Não haveria incompatibilidade entre negociação coletiva e tempo parcial voluntário, que releva basicamente de uma decisão individual, pois o exemplo de outros países (de novo, a Holanda) demonstra que ele é exequível e pode ser gerenciado por atores coletivos, mediante acordos por ramo ou por empresa. Nesse caso, a matéria de negociação inclui critérios e procedimentos tais como o intervalo entre um pedido de mudança e outro, as condições de "volta" ao tempo pleno, as condições de elegibilidade (por exemplo, antigüidade na empresa), as contrapartidas, as margens de poder de um lado e de outro, como as possibilidades de sanção (para prazos que se estendem indefinidamente) ou recusa por parte dos empresários, bem como os fóruns de resolução dos conflitos (se tribunais ou comissões paritárias e, neste último caso, se bipartites ou tripartites).

Como se pode perceber, trata-se do caso de uma real contratação coletiva que toma corpo em um ambiente em que, diferentemente do Brasil, o "contrato", por oposição à "lei", é objeto de uma remissão constante aos fundamentos da legitimidade dos acordos públicos. Como no caso da lei sobre as 35 horas, o papel do Estado é ativo ao orientar e balizar a passagem a modalidades de tempo parcial voluntário, mas a idéia subjacente é que, após um momento inicial de incitação mais ou menos "agressiva" (por meio de descontos fiscais), os próprios atores cada vez mais tomem para si a iniciativa da gestão de perdas e ganhos recíprocos, isto é, do que entra e não entra nos acordos, seu aspecto substantivo enfim. Assim, a contratação se desloca paulatinamente do Estado para os parceiros sociais, tomando uma feição descentralizada a partir de uma iniciativa "de cima para baixo".

Como se trata de uma regulamentação pública de realidades particulares (empresas, ramos) não se faz tábula rasa das formas consagradas de proteção social, as quais também se prestam a objeto de acordo entre os atores, cada qual cedendo em um ponto considerado até então "adquirido". Essa é sem dúvida uma matéria delicada, pois o perigo de "flexibilização" é sempre evocado e vagueia o sentimento de desestruturação de garantias conhecidas em favor de uma "aposta" cujos resultados não são ainda com-

pletamente conhecidos, o que é compreensível. Nesse sentido, a proposição avançada por especialistas da área governamental estende àqueles incluídos no tempo parcial o cálculo *pro rata* tanto para o acesso aos direitos previstos no sistema público de proteção social quanto para o montante das prestações por eles devidas<sup>35</sup>.

(35) Cf. Cette, op. cit.

### *Os mercados transicionais: lugar privilegiado do tempo parcial escolhido*

Para alguns autores, a flexibilidade associada ao tempo de trabalho — em particular ao tempo parcial — pode ter acepção positiva. Isso se aplicaria aos "mercados transicionais" de trabalho, que, pensados como formas institucionalmente sustentadas e socialmente legítimas de trânsito entre atividade e não-atividade, permitiriam movimentos de entrada e saída em relação ao núcleo do mercado de trabalho (onde se encontra o "campo" da relação salarial), caracterizando justamente as transições de uma situação a outra. Essas situações seriam então encaradas como *status* em si mesmas, e não como insuficiências em relação a um modelo de base (o pleno emprego, por exemplo). Corresponderiam ainda a uma expectativa dos atores sociais, em vez de simplesmente uma imposição dos efeitos da crise sobre o emprego dito "clássico" segundo o paradigma fordista. Tal expectativa seria efeito de uma mudança estrutural que se vem observando a partir de tendências de longa duração no âmbito da demografia e da família: jovens que estendem o tempo de estudo<sup>36</sup> e mulheres com filhos que cada vez mais procuram o trabalho assalariado.

Entre as situações possíveis de *status* não-salarial, quatro aparecem como paradigmáticas: a escola ou a "formação", de forma mais ampla, o desemprego nu e cru, a aposentadoria e o não-emprego. As transições operam em geral no sentido unívoco nas duas pontas da trajetória ou ciclo de vida profissional, isto é, da escola ou formação para o emprego e deste para a aposentadoria<sup>37</sup>. No "meio", operam mais facilmente nos dois sentidos em cada caso, ou seja, entre emprego e desemprego ou entre emprego e não-emprego. Está claro que uma composição (ou até mesmo acúmulo) entre essas situações encontra maior acolhida na vigência do tempo parcial do que no pleno, pois as passagens entre uma situação e outra tornam-se ali mais fáceis. O propósito original do plano é que as transições no mercado de trabalho possibilitem, ao cabo, uma integração maior do trabalhador, em vez de conduzir à exclusão ou à precarização.

Ora, nesse ponto é aceso o debate entre partidários do pleno emprego e defensores de inovações institucionais no mercado de trabalho. A necessidade de tais "transições" aparece, para os primeiros, muito mais imposta do que voluntária, mesmo (ou sobretudo) levando em conta as mudanças na organização do trabalho que economizam mão-de-obra e a ofensiva patronal que põe acento na diminuição dos custos do trabalho<sup>38</sup>. Os segundos preferem manter uma posição mais realista com respeito às dificuldades de

(36) Seja porque não encontram lugar no mercado de trabalho, seja porque isso faz parte de uma estratégia de buscar uma superformação a fim de entrar em melhores condições no mercado.

(37) Ainda que sejam cada vez mais comuns os "retornos" para a situação inicial nos dois casos, isto é, do emprego para a escola (dado o crescente interesse na formação contínua) e da aposentadoria para o emprego, deixando em aberto o *status* deste último. Aqui como em outros lugares, vai-se afrouxando a irreversibilidade como idéia-força de um cenário dominado por rigidez em vez de flexibilidade.

(38) Cf. Rameaux, Christophe. "Stabilité de l'emploi: pour qui sonne le glas". In: *Appel des économistes pour sortir de la pensée unique. Le bel avenir du contrat de travail*. Paris: Syros, 2000, pp. 61-88.

um arranjo do perfil do emprego *à la* "Trinta Gloriosos" e têm em conta mormente a conjuntura recente de desregulamentação e desemprego.

Longe de restringir-se apenas ao universo do trabalho feminino, a política do tempo parcial pode ser encarada, na perspectiva de seus defensores, como uma alternativa para toda a população trabalhadora. Assim, em países que fizeram a experiência do tempo parcial observou-se em alguns casos um aumento da participação do trabalho de tempo parcial masculino; em outros, ele foi percebido como uma saída para aqueles que não conseguem emprego ou ainda como uma maneira quer de incorporar o tempo de aprendizagem profissional, quer de negociar uma aposentadoria antecipada. Como se pode notar, o tema do tempo parcial como componente da "flexibilização" do tempo de trabalho entra na pauta de negociação entre os "parceiros sociais", servindo como uma espécie de moeda de troca. Permanece válido, contudo, que o estado de relação de forças entre os atores coletivos fornece as margens de concessões recíprocas da pauta em questão.

Outro problema levantado na abordagem dos mercados transicionais diz respeito à qualidade do emprego no mercado de trabalho de destino da "transição", isto é, se este pode ou não ser considerado um espaço de inclusão (em vez simplesmente de um "tapa-buracos") e portanto de integração, para o que contribuí essencialmente a implantação de políticas públicas de acompanhamento, que devem estar prontas a servir de medidas complementares cada vez que for necessário assegurar uma transição não "espúria". Transições não espúrias seriam, por exemplo, aquelas que se movem de situações de desemprego, não-emprego ou de formação e treinamento para situações de emprego pago (prioritariamente o emprego assalariado e o *status* que daí decorre), com a possibilidade de manutenção mais ou menos duradoura nessa condição. Esse seria o quadro mais próximo de uma transição ideal do ponto de vista da integração. Como já referido, os empregos de tempo parcial ou mesmo temporários são especialmente visados para preencher esse tipo de transição. Eles também permitiriam mais facilmente transições entre situações já estabelecidas de emprego, assegurando uma continuidade em que as alternativas vislumbradas são a demissão, um rebaixamento de *status* profissional ou de salário ou a queda em formas atípicas de atividade, sem proteção ou reconhecimento social.

Outras modalidades de transição incluem formas de flexibilidade do tempo de trabalho em geral associadas à precarização e à intensificação do ritmo ou deterioração das condições de trabalho, e por isso seriam "espúrias": trabalho noturno, semana de quatro dias, *turn-over*, turnos alternados etc. Nesse caso, assim como naquele em que os empregos de tempo parcial ou temporário constituem apenas uma pausa no interior de uma trajetória de desemprego ou de não-emprego de longa duração, não é uma perspectiva de inclusão que se apresenta, mas antes de exclusão (modelo "tapa-buracos"). Os perigos contidos na proposta dos mercados transicionais são, regra geral, os mesmos atribuídos ao tempo parcial escolhido, sobretudo o da segmentação.

A utilização de metodologias quantitativas permite a mensuração dos fenômenos de entrada e saída nas diversas situações de emprego (tempo parcial, tempo completo) e não-emprego ou desemprego no tempo (análise longitudinal)<sup>39</sup>, desenhando um quadro bastante acurado da dinâmica dos mercados transicionais e permitindo um acompanhamento relativamente bem controlado dessa política. No entanto, persiste a questão da compatibilidade ou incompatibilidade entre uma trajetória de mudança de situação no mercado de trabalho devida a uma decisão ou escolha individual e uma lógica institucional associada a atores coletivos — firmas, setores — que induz transições de vários tipos (constituição de mercados internos, promoção de bacias de mão-de-obra). Para a apreensão dessa tensão o recurso a metodologias qualitativas, como estudos de caso, é mais apropriado.

A combinação dessas duas formas de coleta de dados estimula um tipo de análise que se centra na capacidade dos constrangimentos institucionais menos agregados e descentralizados (firma, setor ou região) de exercer papel importante tanto nas decisões individuais de transições no mercado de trabalho quanto no plano mais amplo dos sistemas nacionais de emprego e na própria existência ou não de mercados de trabalho transicionais. Em outras palavras, a convivência, exclusão ou alternância entre o trabalho remunerado (em geral considerado aqui como assalariado) e a prestação de atividade social voluntária de caráter altruísta (ou não-mercantil) depende em grande medida da presença e do funcionamento de tais constrangimentos em sociedades determinadas, assim como, bem entendido, daqueles de caráter mais geral, como a presença de valores familiares arraigados ou de redes de solidariedade baseadas em profissões ou *métiers*, a cultura política baseada no republicanismo ou no liberalismo<sup>40</sup> (o nível de análise capaz de apreendê-los ainda se situa na maior parte dos casos na esfera da nação<sup>41</sup>, ou do Estado-nação).

Os sistemas de formação e treinamento profissional são um importante canal para as mediações entre o nível institucional mais agregado e o funcionamento das transições reais no mercado de trabalho, de alguma forma orientando estas últimas. Na Alemanha, por exemplo, o treinamento sistemático de bancários com pouca qualificação evita a deterioração das condições de emprego dessa categoria e mitiga os efeitos de expulsão a que estão expostos em virtude dos imperativos de competitividade e racionalização, que recorrentemente selecionam para o núcleo estável os mais qualificados<sup>42</sup>. Poderíamos designar esse exemplo como o de uma política ativa de emprego, a qual busca alterar a determinação férrea que opõe os mercados internos (com o seu *core*) e externos (chamados "periféricos") da força de trabalho.

Todavia, como já dito, as diferenças locais desempenham papel importante na escolha de formas de inserção que se valem do tempo parcial para promover a integração, e nesse caso soluções "pontuais" como aquelas por meio de negociações entre grupos empresariais e porta-vozes sindicais, ou no âmbito de fábrica entre trabalhadores e empresa, ou entre lideranças confederais e representantes setoriais, são todas elas significativas, ao mesmo tempo que indicam possíveis estilos de regulação entre Estado e mer-

(39) Cf. O'Reilly, Jacqueline, Cebrián, Immaculada e Lallement, Michel (orgs.). *Working time changes: social integration through transitional labour markets*. Cheltenham: Edward Elgar, 2000.

(40) Para aquilatar o quão esses valores podem interferir em uma política para o mercado de trabalho, basta lembrar que na França o equivalente ao Ministério do Trabalho no Brasil chama-se "Ministério do Emprego e da Solidariedade".

(41) Podendo significar uma identidade étnico-cultural que transcende as fronteiras formalmente estabelecidas.

(42) Cf. O'Reilly, Cebrián e Lallement, op. cit., p. 13.

cado. Metodologicamente, elas introduzem um complicador na opção entre escolhas individuais e peso institucional das estruturas nacionais de mercado de trabalho, fazendo ver que em se tratando de mercados transicionais o nível intermediário de análise deve, no mínimo, ser levado em conta no momento da abordagem (quantitativa) das trajetórias ocupacionais. Passagens de uma situação a outra envolvem sempre uma negociação "privada" (no âmbito familiar, por exemplo) e uma negociação "institucional" (entre representante e representado), e a segunda sempre leva em conta a primeira, de modo que o peso dado à ação social ali pode estar fortemente relacionada à pregnância do primeiro nível<sup>43</sup>.

Enfim, estudos mais aprofundados sobre as razões dos atores permitem ir mais a fundo nas "transações" envolvidas nas transições, isto é, nas lógicas — individuais e coletivas — que estão por trás de entradas e saídas entre as situações-padrão descritas pela abordagem econômica dos mercados de trabalho. É essa inclinação propriamente sociológica do problema<sup>44</sup> que permite, entre outras coisas, enxergar custos onde aparentemente se trata apenas de oportunidades — uma análise que termina por conduzir a uma discussão sobre a ação social, o que não é o caso aqui<sup>45</sup>. Além disso, ela permite problematizar a qualidade mesma do emprego, o que envolve forçosamente a sua significação para os atores: assim, nem sempre uma transição "qualificante" do ponto de vista do modelo original dos mercados transicionais é vista do mesmo modo por aqueles que efetivamente experimentam a nova situação<sup>46</sup>.

Tudo o que foi discutido até aqui em relação aos mercados transicionais valeria também, em princípio, para as modalidades de flexibilidade do tempo de trabalho e os debates envolvidos em torno dela.

### *As trajetórias de transição*

Algumas trajetórias-tipo entre as populações que se encontram dentro ou fora do mercado de trabalho podem ser esboçadas com base no trabalho de um grupo de pesquisadores que tentou sistematizar empiricamente a idéia dos mercados transicionais<sup>47</sup>. Essas trajetórias variam entre um grau maior de integração, em um pólo, e um grau maior de precariedade, em outro. As possibilidades mais recorrentes são basicamente duas. Em primeiro lugar, do não-emprego para um emprego de tempo parcial. Aqui o tempo parcial não é apenas uma *via de acesso* ao emprego, mas o próprio *destino* desse emprego. Como caracterização do quadro mais integrativo, isso de imediato apresenta como uma fatalidade o fato de que não se trata de ter como meta o emprego de tempo pleno, considerando-se que o tempo parcial partilha do mesmo *status*. Na concepção dos mercados transicionais, porém, tal consideração é plenamente coerente<sup>48</sup>.

Ainda dentro desse quadro é possível perceber que uma taxa de desemprego alta "contamina" tal trajetória: nesse caso é pequena a incidência

(43) Como no caso em que o fechamento de uma fábrica em uma região significa simultaneamente desemprego e destruição de laços de vizinhança, dada a sua implantação social.

(44) Cf., por exemplo, Lallement, Michel. "Les paradigmes de la flexibilité en France". *Mana—Revue de Sociologie et d'Anthropologie* (Caen), n° 7, 2000.

(45) Uma sociologia da ação compreende um domínio mais amplo do que meramente a aplicação de princípios de uma (supostamente unívoca) "lógica da ação coletiva" à la Olson.

(46) O exemplo do setor bancário alemão pode ilustrar o que se acabou de dizer: como resultado da reestruturação interna e do treinamento, um balanceamento foi encontrado e evitou-se a dispensa de trabalhadores pouco qualificados; no entanto, o que aparece por um lado como "oportunidade" por outro pode se revelar decepcionante, tendo em vista as condições de trabalho (cf. O'Reilly, Cebrián e Lallement, op. cit., p. 14).

(47) Ibidem. Para uma exposição da noção de mercado transicional, ver principalmente Schmid, Günther. "Le plein emploi est-il encore possible? Les marchés du travail 'transitoires' en tant que nouvelle stratégie dans les politiques d'emploi". *Travail et Emploi*, n° 65, 1995. Esse trabalho, um clássico no assunto, apareceu originalmente em alemão e foi traduzido também em inglês em *Economic and Industrial Policy*, n° 16, 1995, pp. 429-456.

(48) Cf. Schmid, op. cit., pp. 5-6.

de empregos de tempo parcial no conjunto do mercado de emprego e a percepção dos agentes (por terem antes experimentado um emprego de tempo pleno, ao contrário dos não-empregados, que ainda não entraram no mercado) é de que o emprego de tempo parcial é de baixa qualidade e, portanto, não surge nunca como uma escolha definitiva, mas como uma alternativa na falta de algo melhor<sup>49</sup>. De maneira inversa, onde as taxas de desemprego são menores o emprego de tempo parcial tende a aparecer como uma solução menos estigmatizante. Portanto, as diferenças entre não-empregados e desempregados estão longe de ser negligenciáveis.

Conforme já observado, a opção pelo tempo parcial escolhido contemplaria a possibilidade de volta ao tempo pleno. Assim, depois de um período "sabático", uma complementação escolar ou profissional ou ainda por conta de tarefas domésticas de caráter provisório, como o cuidado de crianças pequenas ou de idosos, a via para o emprego de tempo completo estaria reaberta. No entanto, o que os dados permitem mostrar até aqui é que esse trânsito é ilusório em qualquer caso, seja em países com tradição de tempo parcial ou não. Em outras palavras, nesse caso é muito difícil "voltar", isto é, encontrar um lugar no mercado de trabalho do tipo do anteriormente deixado.

Isso nos conduz ao segundo tipo de trajetória, de caráter precarizante: em vez de o tempo parcial ser incorporado como parte de um contínuo que é, segundo a definição dos teóricos do mercado transicional, uma nova forma de pleno emprego, aparece apenas como uma pausa em relação a períodos longos de não-emprego ou de desemprego. Essa trajetória é, portanto, excludente e não-integradora. Para aquela porção da força de trabalho com menor qualificação (diplomas)<sup>50</sup> a aposta em uma troca do tempo pleno pelo parcial pode se revelar um grande risco. Além disso, entre as razões para se entrar no tempo parcial nem todas têm o mesmo significado, de maneira que seria uma injustificável simplificação encará-las como um grande agregado que teria como único denominador comum o afastamento em relação ao tempo completo. A valorização social da busca de uma maior formação pela via escolar é inversamente proporcional à percepção geral do trabalho associado ao cuidado de crianças, doentes, idosos ou deficientes físicos: no primeiro caso é o investimento em um futuro posto que empolga o indivíduo e conforta os observadores; no segundo, é o sentimento difuso de falta de opções que desqualifica o indivíduo e conjura os contatos receosos de cair no mesmo caminho. Mais uma vez, a advertência metodológica de levar em conta a visão dos atores envolvidos nos processos de transição entre situações de mercado de trabalho ganha toda a sua relevância.

À guisa de síntese e a partir das duas trajetórias destacadas, pode-se dizer que o recurso ao tempo parcial é diferente segundo a situação inicial seja de não-emprego, de desemprego ou a de abrir mão do tempo pleno já em exercício. As populações envolvidas num caso e noutro variam conforme a idade, a formação e o sexo. Em um caso as transições caminham em direção à exclusão; no outro, à integração.

É preciso ter em conta também, além das variáveis completamente internas às transições entre situações estáticas de emprego, não-emprego e

(49) É o caso da Espanha (cf. O'Reilly, Cebrián e Lallement, op. cit.).

(50) No entanto, como a discussão sobre as competências permite discernir, a mera detenção de um diploma não é suficiente para assegurar um lugar menos instável no mercado do emprego.



desemprego, o papel das variáveis propriamente exógenas, e entre estas o crescimento econômico sem dúvida é essencial, pois modifica significativamente os termos das situações de origem ao infundir uma dinâmica renovada ao mercado de trabalho. Muito da justificativa para o tempo parcial, bem como para outros expedientes de flexibilidade, foi imputado à crise. Seria o caso de perguntar se uma retomada da atividade econômica e sua manutenção em um prazo mais ou menos longo não lançariam por terra boa parte do arrazoado sobre a inevitabilidade de uma alternativa ao pleno emprego, tal como entendido classicamente. Esse é, aliás, o coração do debate que dispõe as fileiras dos partidários da redução do tempo de trabalho como uma solução aos problemas colocados pelos partidários dos mercados transicionais<sup>51</sup>. Estes últimos, por seu turno, sustentam que tão-somente a expansão da economia, e por conseguinte do emprego, não é suficiente para assegurar transições bem-sucedidas. Ora, poder-se-ia perguntar, nesse caso, se o meio não acaba se tornando um fim em si mesmo: em vez de ter-se como meta o emprego de tempo pleno, é o instrumento para chegar até ele (uma trajetória de situações sem solução de continuidade que seria aproximadamente a tradução pós-industrial do pleno emprego) que é visado, sem se perguntar se as condições, por assim dizer, do "enterro" do pleno emprego — em sentido mais uma vez "clássico" — de fato são irreversíveis.

### **O papel dos sistemas nacionais de emprego nas transições do mercado de trabalho**

Como pano de fundo da questão está a regulação dos sistemas de trabalho (mercado e direito do trabalho) que compõem a forma institucional, enquadrando a relação salarial (capital e trabalho). A conformação desse aparato (que também poderia ser chamado, segundo a aceção mais comum nos trabalhos em língua inglesa, de "relações industriais") inclui os sistemas nacionais de emprego, que têm um papel-chave no desenho do mercado de trabalho tal como é praticado pelas empresas e gerido pelo Estado. Mas também é importante a filosofia que se encontra por trás desses arranjos: os fundamentos que sustentam a arquitetura institucional existente ou que persistem como um peso diante das iniciativas de mudança. É onde entra o direito do trabalho, ao mesmo tempo condensando e expressando um determinado estado de relações de forças historicamente construído entre os atores sociais mais importantes e oferecendo as balizas a partir das quais são pensadas as suas transformações — em uma palavra, um quadro de referência. No caso francês isso pode ser observado a partir do debate entre a lei e o contrato, ou entre o direito do trabalho e a contratualização, esta última traduzida na figura da contratação coletiva, seja por ramo, seja entre firmas e sindicatos ou representantes dos trabalhadores, seja mesmo interprofissional<sup>52</sup>.

O componente do direito do trabalho (ou sua ausência) joga assim um papel importante na forma institucional em vigor, constituindo um aspecto

(51) Cf. Rameaux, op. cit.; Coutrot, Thomas. "35 heures, marchés transitionnels, droits de tirage sociaux. Du mauvais usage des bonnes idées...". *Droit Social*, nº 7/8, jul.-ago. 1999, pp. 659-668.

(52) O que incluiria vários ramos de atividade, sendo o que poderíamos chamar de negociação "de classe", pois contempla todos os assalariados.

não negligenciável na regulação de conjunto que inclui os sistemas nacionais de emprego — e não apenas os indicadores empiricamente visíveis em termos de arranjo institucional, tais como são em geral vistos o "papel do Estado", por contraste ao grau mais ou menos autônomo dos acordos e das negociações trabalhistas em cada realidade nacional, ou ainda a taxa de sindicalização, como termômetro da influência sindical. A memória coletiva que orienta a construção institucional dos assuntos relativos ao mundo do trabalho (emprego, aposentadorias, pensões, trabalho feminino, jornada de trabalho, entre outros) não se reduz aos indicadores quantitativos do momento. É antes quando aquela construção devida ao passado é posta em xeque que surge a força da memória coletiva que ela guarda. O direito do trabalho pode ser visto, em certo sentido, como o seu repositório. Não é porque na França a taxa de sindicalização esteja declinante já há alguns anos e o movimento sindical se apresente dividido entre várias centrais que a presença desse ator coletivo possa ser considerada "fraca". Ao contrário, não é possível entender uma "cultura do trabalho" ali fortemente implantada e impregnadora do sentido de solidariedade social, presente nos discursos políticos e nas instituições, sem os sindicatos<sup>53</sup>.

Tendo isso em conta, alarga-se a margem da regulação e valoriza-se a consideração dos componentes institucionais (acordos, negociações) como base das relações industriais de determinado país. A regra vale para os mercados transicionais e para o tempo parcial (assim como para outras modalidades de flexibilidade). A estrutura do mercado de trabalho, a presença ou ausência de negociações coletivas e, junto a estas, o papel do direito do trabalho influem poderosamente no momento de colocar em funcionamento — e mesmo de analisar — trajetórias entre situações de emprego diversas em *status* e em reconhecimento simbólico. Mas essas determinações muito gerais se especificam em tradições que vão da organização do sistema de ensino e formação (caso típico da Alemanha) à pregnância da divisão sexual do trabalho (presente em todas as sociedades, porém com diferenças importantes entre o Ocidente e o Oriente). No exemplo alemão é mais ou menos comum a prática do tempo parcial enquanto perdura o período de escolaridade, que pode se estender no tempo. Essa relativa condescendência com o tempo parcial ajuda a entender a sua aceitação social, mesmo fora do padrão que associa emprego e formação, se for o caso.

Sabe-se que as taxas de permanência no tempo parcial são sempre mais elevadas entre as mulheres do que entre os homens, de modo que são elas que fazem o maior número de transições durante o ciclo do "pleno emprego" *à la* Schmid, passando mais rapidamente de um emprego de tempo parcial a outro. Isso confirma a intuição original de que o tempo parcial é a via para os mercados transicionais. Entre os homens, as transições ao longo do ciclo de vida profissional são menos pronunciadas: ou eles encontram um emprego em tempo completo e ali permanecem, ou na arbitragem entre meio-tempo e não-emprego optam por este último. Mais uma vez as diferenças com respeito às tradições institucionais de cada país ou cultura nacional ajudam a explicar as divergências de trajetórias: onde há

(53) O mesmo raciocínio se aplica à questão do pleno emprego: não importa que todos estejam ou não empregados, mas que uma norma abstrata se consolide fazendo que todos acreditem ser possível alcançar aquela meta ou, por outra, que essa norma traduza um sentimento de justiça antes que uma situação de fato. A partir desse entendimento é que ganham força as noções de trabalho, atividade, emprego e o seu contrário: não-trabalho, inatividade e não-emprego. Isso quer dizer que a própria noção de pleno emprego, ao fim e ao cabo, não seria nunca técnica, mas dependeria do significado que lhe atribuem os atores. Para uma discussão sobre as definições do pleno emprego, ver Freyssinet, Jacques. "Plein emploi, droit au travail, emploi convenable". *La Revue de l'Ires*, 2001.

forte presença de mecanismos de bem-estar dedicados à maternidade, a incidência de transições na população trabalhadora feminina é menos intensa (como na Suécia), isto é, observa-se uma continuidade da situação de emprego (mais do que do não-emprego). O mesmo raciocínio vale para mecanismos outros de *welfare*, desta vez não particularmente associados às mulheres, que aproximam o *status* do não-empregado daquele do assalariado, tais como seguro-desemprego, pensões e outras formas de sustentação da renda individual<sup>54</sup>.

(54) Trata-se do modelo descrito por Esping-Andersen como de "desmercantilização" da força-de-trabalho (Esping-Andersen, Gösta. *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press, 1990).

Todos esses expedientes facilitam uma trajetória de integração, mas dependem, bem entendido, de um suporte decidido em termos de política pública. Assim, a desmercantilização da força de trabalho não fica somente no nível da substituição da oferta de bens privados por bens públicos (saúde, transporte, educação etc.), em um sentido que seria simplesmente o de alterar a distribuição entre a parte do salário despendida com a reprodução social e aquela endereçada ao consumo em benefício desta última, mas também em senso inverso, no nível da conversão de atividades não-mercantis (ou sociais) em assalariadas, já que é apenas sendo reconhecida desse modo que ela permite, entre outras, uma retribuição vertida na forma de contagem do tempo para efeito de aposentadoria ou de acesso a outros benefícios associados à condição assalariada<sup>55</sup>.

(55) Como, por exemplo, crédito para a construção de casa própria, caso notório do Brasil.

Ao conjunto de marcos institucionais que moldam uma configuração particular para o mercado de trabalho (e para as modalidades de transição dentro e fora dele) devem ser acrescentados ainda outros fatores societais que vêm ganhando importância nos últimos anos: pense-se sobretudo no peso crescente que vêm assumindo certas regiões ou territórios (em lugar simplesmente de uma orientação "horizontal" oriunda do Estado), associações não necessariamente de classe (capital e trabalho), sejam elas de desempregados ou de consumidores, e ramos ou setores de atividade (em lugar do agregado interprofissional). Eles como que confirmam a dominância de um modo cada vez mais complexo e intrincado de gestão dos problemas da sociedade, a chamada "governança". A proposta dos mercados transicionais seria nesse sentido um exemplo de governança dos problemas do emprego, dada a insuficiência congênita — haja vista a mudança nas formas típicas de regulação ligadas a um regime de crescimento que aparentemente se esgotou — de uma ação voluntarista por parte dos poderes públicos<sup>56</sup>. Desse modo, tanto o sistema nacional de emprego como as relações industriais, em sentido largo, estariam daqui em diante sujeitos a um novo estilo de regulação.

(56) Embora, como se viu, a lei sobre a redução do tempo de trabalho seja um exemplo a contrário.

## Conclusão

A redução do tempo de trabalho faz parte de um arranjo particular entre Estado e "parceiros" sociais, isto é, o capital e o trabalho. Sem se constituir em uma iniciativa inteiramente "de cima para baixo", não deixa de

ser a expressão de uma política ativa do poder público com respeito à questão do emprego. A particularidade da iniciativa está exatamente na forma como a contratação social entre os principais atores do mundo do trabalho (sindicatos, em suas diversas matizes políticas, e associações patronais) é processada em um conjunto de normas que se vão confrontando às diferenças de ramo e porte das empresas, às características do capital e às expectativas subjetivas dos atores em um mercado de trabalho complexo e fragmentado. Nesse sentido, é possível enxergar no experimento uma fórmula interessante no equacionamento da disjuntiva — que frequentemente aparece de maneira dicotômica — entre Estado e mercado, lei e contrato.

Recebido para publicação em  
6 de maio de 2002.

Leonardo Mello e Silva é professor do Departamento de Sociologia da USP.

---

Novos Estudos  
CEBRAP  
N.º 63, julho 2002  
pp. 145-164

---