



PONTIFÍCA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

MONOGRAFIA DE FIM DE CURSO

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: O CASO FRANCÊS

Alice Quiles de Oliveira Lustosa
Nº de matrícula 9914161-7

Orientador: Gustavo Gonzaga

“Declaro que o presente trabalho é de minha autoria e que não recorri para realizá-lo, a nenhuma ajuda externa, exceto quando autorizada pelo professor tutor.”

“As opiniões expressas neste trabalho são de responsabilidade única e exclusiva da autora.”

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer ao Gustavo Gonzaga, pela orientação, estímulo e paciência.

À Muriel Roger pelo fornecimento de importantes fontes.

À meus amigos, família e noivo pelo estímulo.

ÍNDICE:

Índice de Tabelas.....	5
I)Introdução.....	6
II)Modelo Teórico.....	9
II.1) apresentação dos modelos e seus resultados.....	10
III)A Redução da Rornada de Trabalho de 39 para 35 horas.....	16
III.1) A legislação da redução da jornada de trabalho de 39 a 35 horas.....	17
a) O dispositivo Robien.....	17
b) Os dispositivos “Aubry”.....	18
c) Quadro-resumo da legislação	
III.2) A efetividade da política de redução da jornada.....	20
III.3) O efeito sobre o emprego.....	23
III.4) O efeito sobre os salários.....	26
III.5) O efeito sobre a jornada parcial, emprego temporário, CDD e reorganização do tempo de trabalho.....	30
III.6)O efeito sobre a flexibilização.....	35
IV)Conclusão.....	38
V)Referência Bibliográfica.....	40
VI) Apêndice.....	43

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Efeitos das políticas sobre o emprego.....	15
Tabela 2: Quadro-resumo da legislação.....	19
Tabela 3: Os trabalhadores afetados pela “Lei Aubry”	22
Tabela 4: Passagem à 35 horas segundo a data.....	22
Tabela 5: Aumento do número de empregados.....	25
Tabela 6: Contribuição direta sobre o crescimento do emprego total.....	25
Tabela 7: Taxa média de acordo dos aumentos gerais segundo a forma de aumento.....	29

I)INTRODUÇÃO

O tema da redução da jornada de trabalho não é novo, já constando nas reivindicações dos trabalhadores do final do século XIX, durante o início da Revolução Industrial. Na época, o tema era abordado principalmente com o intuito de melhorar as condições de trabalho e saúde do trabalhador, tornando a jornada de trabalho que na época era excessivamente longa, um pouco mais razoável. Hoje é proposta nos movimentos sindicais como solução para os altos níveis de desemprego que vêm se apresentando no Brasil, União Européia, e diversas partes do mundo.

Na França, o assunto voltou a ser um dos grandes temas debatidos pela opinião pública em 2002 quando se completou a redução da jornada de trabalho de 39 para 35 horas iniciada em 1996, passando a atingir também empresas com menos de 20 empregados.

O raciocínio por trás das propostas é muito simples: com cada trabalhador trabalhando um pouco menos seria necessário contratar novos trabalhadores para realizar o mesmo trabalho. Justamente por sua simplicidade tal proposta faz tanto sucesso como solução para o desemprego entre os trabalhadores. A literatura especializada, contudo é extremamente crítica

ao fenômeno, conhecido como work-sharing, repartição ou partilha do trabalho. Segundo Pereira e Gonzaga (2001), o questionamento da partilha do trabalho como consequência da redução das horas trabalhadas, surgiu com os resultados encontrados por Brechling (1965), e posteriormente consolidados por Hart (1984). Em geral, os resultados encontrados nos modelos que usam mercados em concorrência perfeita para a determinação do salário (salário real exógeno) contrariam a idéia da repartição do trabalho advinda de uma redução no número de Horas. Os modelos que prevêem barganha entre sindicatos e firmas para a determinação do salário (salário real endógeno) revelam um impacto ambíguo, e nos casos mais realistas negativo da redução da jornada sobre o emprego.

Há trabalhos teóricos que por sua vez encontram resultados positivos em relação à redução do tempo de trabalho e o aumento do emprego, como Santamaki (1998), que por sua vez inclui a heterogeneidade das horas usuais e extras no seu modelo.

A controvérsia se estende também aos trabalhos empíricos. Enquanto Brechling (1965) e Hart e Sharot (1989) chegaram a resultados econométricos ambíguos, Brunello (1989) conclui que a redução do padrão mínimo de horas leva a uma redução do emprego. Estes trabalhos, contudo não utilizavam as técnicas econométricas adequadas. Os estudos recentes que o fazem, tal como Hunt (1999), Crépon e Kamarz (2000), e Gonzaga, Menezes e Camargo (2001), também chegam a resultados diferentes. Os dois primeiros chegam a conclusão de que os programas de redução da jornada de trabalho tiveram efeitos negativos sobre o nível de emprego, enquanto no segundo a probabilidade de um trabalhador perder o emprego com a redução da sua jornada de trabalho no curto prazo não se altera.

O objetivo deste trabalho é avaliar os processos de redução da jornada de trabalho que vêm acontecendo na últimas duas décadas no Brasil e na França, e apresentar os resultados dos estudos empíricos feitos sobre estes fenômenos. Para isso baseia-se nos estudos de Crépon e Kamarz (2000), que desenvolveram uma metodologia para avaliar os impactos da redução da jornada de trabalho da França realizada em 1981, e Camargo, Gonzaga e Menezes (2001) que usando a mesma metodologia avaliaram as consequências da promulgação da Constituição de 1988 para o emprego no Brasil.

A organização deste artigo se apresenta da seguinte forma. Na seção seguinte será apresentado um modelo padrão com salário real exógeno de demanda por trabalhadores e

horas, com o intuito de explicitar e fixar as razões pelas quais a partilha do trabalho muitas vezes não ocorre.

A terceira seção apresenta a redução da jornada de trabalho na França de 39 para 35 horas semanais iniciada em 1996 apontando aspectos da legislação e seus principais efeitos diretos de curto prazo sobre o mercado de trabalho.

II) MODELO TEÓRICO

O intuito de apresentar um modelo teórico nesta seção é explicitar os canais através dos quais a redução da jornada de trabalho afeta o nível de emprego e de horas trabalhadas de modo a verificar se houve repartição do trabalho ou não, e porquê. Assim sendo, maior ênfase será dada aos detalhes que são relevantes para a ocorrência ou não da partilha do trabalho e aos resultados do que a apresentação do modelo em si.

Os resultados descritos abaixo são implicações imediatas dos modelos elaborados inicialmente por Ehrenberg (1971), e Feldstein (1967) entre outros. Baseia-se na resenha da literatura teórica apresentada por Gonzaga, Menezes Filho e Camargo (2001). Trata-se de um modelo de demanda por dois fatores de produção, emprego e horas médias de trabalho, e supõe-se que as firmas são maximizadoras de lucro. Segundo a teoria microeconômica tradicional, a demanda ótima se caracteriza por igualar a produtividade marginal de cada fator ao seu custo marginal. O ponto ótimo, por sua vez, é o ponto no qual a isoquanta tangencia a isocusto, ou seja, é o ponto no qual a razão das produtividades marginais se iguala a razão dos custos marginais dos dois fatores. Assim sendo fica claro que mudanças que afetem a função de produção, tais como avanços tecnológicos, ou mudanças nos formatos dos custos trabalhistas causados por alterações na legislação são capazes de afetar o equilíbrio e a demanda ótima.

É importante ressaltar que em geral a literatura supõe que a mão de obra é homogênea, e que a tecnologia é dada. Assim sendo, pode-se identificar três efeitos possíveis provenientes de uma redução na jornada de trabalho. Um, seria um efeito de substituição entre trabalho e capital. Este efeito é inequívoco no sentido de aumentar o desemprego, uma vez que a redução das horas padrão torna o fator trabalho mais custoso, e tornando vantajosa para o

empregador sua substituição por capital. Isto só acontece, obviamente, se não houver redução proporcional dos salários. Outra exceção para este efeito é o caso em que o capital é fixo.

Um segundo efeito que se pode identificar é o chamado efeito escala. A redução obrigatória no insumo horas trabalhadas gera um aumento no custo por unidade produzida e leva a uma produção em menor escala, e conseqüentemente uma menor demanda por todos os fatores inclusive o emprego. Assim sendo, seu sentido também é na redução de postos de trabalho.

O efeito substituição de horas trabalhadas por um maior número de empregados, pode variar de magnitude e o fenômeno do *work-sharing* se dá somente se este efeito for maior do que a soma dos dois primeiros efeitos citados.

II.1) Apresentação dos modelos e seus resultados

Será discutido nesta subseção o tipo de modelo que as pessoas têm em geral em mente quando propõem a redução da jornada de trabalho, e um modelo mais realista no que diz respeito a retratar os casos em que pode haver *work-sharing*. Ambos tratam-se de modelos com salário real exógeno.

Neste primeiro modelo, a firma se restringe a usar o número de horas médias (h) determinado pela jornada de trabalho padrão, não sendo possível contratar horas extras. Na função de produção, número de horas de trabalhadas (h) e número de trabalhadores (N), que compõem o fator trabalho (L), são considerados substitutos perfeitos, o que torna possibilita a partilha do trabalho. Assim a forma multiplicativa dos insumos horas trabalhadas (h) e número de trabalhadores (N) na função de produção permite que o ajuste do insumo trabalho possa ser feito tanto na margem extensiva quanto na margem intensiva, como é mostrado abaixo.

$$F(L)=F(h,N)=F(h.N)$$

Assim, a firma maximiza seus lucros dados por $F(h.N)-w.h.N$, chegando ao seguinte resultado: $F'(h.N)=w$, onde w é o salário real horário. Desta forma, uma vez que w é

constante, uma redução em h levará a um aumento em N , o que significaria a partilha do trabalho.

Para exemplificar o problema deste modelo, tomemos o exemplo dado por Gonzaga, Menezes Filho e Camargo (2001). Basta considerar que embora seja razoável que 11 pintores levem 10 horas distribuídas em uma semana, para pintar uma parede, e que 10 levem 11 horas para pintar a mesma parede, não seria razoável acreditar que 1 pintor seria capaz de pintar a parede toda em 110 horas em uma semana, visto que isto levaria a uma fadiga muito grande ou até problemas de saúde em decorrência de um número de horas por dia elevado. Isso quer dizer que a produtividade marginal da hora é decrescente, podendo chegar a ser zero ou até negativa.

Considerando que estamos interessados nos efeitos de mudanças na jornada padrão, prêmio de hora extra, entre outros parâmetros de política, não nos convém utilizar o modelo acima para tanto, pois este apresenta firmas que escolhe jornadas iguais a jornada padrão. Assim, por meio de um modelo um pouco menos simples, será possível entender os mecanismos por trás da substituição de emprego por horas e incluir a produtividade marginal horária decrescente.

Modelando os custos trabalhistas de forma mais realista, separamos os custos fixos dos custos variáveis. Sendo (f) o custo fixo por trabalhador, e a jornada padrão (hp), as horas trabalhadas (h) e o número de empregados (N) componentes do custo variável.

$$CT = \alpha \cdot w \cdot hp \cdot N + \lambda \cdot \alpha \cdot w \cdot (h - hp) \cdot N + f \cdot N \quad (1)$$

Onde $\alpha > 1$, representa custos não-salariais que incidem sobre a folha de pagamento, $\lambda > 1$ o prêmio de hora extra, e w inclui os benefícios previstos pela legislação tais como férias e décimo terceiro salário, que na verdade compõem o salário.

Por custo fixo, entende-se: custos de demissão e admissão da mão-de-obra, licenças maternidade, paternidade e de saúde, feriados e folgas semanais, e eventuais custos fixos associados à alimentação e transporte. São custos que independem do número de horas trabalhadas, mas aumentam com número de empregados.

Supõe-se aqui que a jornada de trabalho padrão restringe o comportamento da empresa de modo que esta possa contratar horas extras, mas que nunca usa uma jornada de trabalho menor do que a estabelecida por lei. Isso é importante para que a redução das horas padrão cause algum impacto sobre o ponto ótimo de contratação de trabalho da firma.

As funções de custo marginal são as seguintes:

$$Cmg N = f + \alpha w hp + \lambda \alpha w (h - hp) \quad (2)$$

$$Cmg h = \lambda \alpha w N \quad (3)$$

Como já foi explicado acima, o ponto ótimo se dá onde $Cmg N / Cmg h = Pmg N / Pmg h$, ou seja, onde a isoquanta tangencia a isocusto. Assim sendo, através das equações (2) e (3), pode-se observar os efeitos de diversas mudanças institucionais sobre o nível ótimo de emprego e horas trabalhadas, dadas as produtividades marginais destes dois fatores.

Um aumento nos custos não-salariais (α), por exemplo, reduz a relação entre o custo marginal do emprego e custo marginal da hora de trabalho. Assim torna-se necessário reduzir o número de trabalhadores de modo a diminuir a produtividade marginal do trabalho e aumentar a produtividade marginal da hora média através do uso de menos horas de trabalho para recompor a igualdade das razões entre as produtividades marginais e os custos marginais. Nesse caso ocorre a troca de horas médias trabalhadas por mais trabalhadores de modo a voltar a operar no ponto ótimo.

No caso das horas extras (λ) o movimento se dá no mesmo sentido. O aumento do prêmio da hora-extra reduz a razão entre os custos marginais entre emprego e a hora, levando a uma substituição de horas por emprego.

O aumento do custo fixo por sua vez leva a um movimento no sentido contrário, aumentando a relação entre os custos marginais do emprego e custo marginal da hora de trabalho. Assim há uma redução do emprego.

Outro fato interessante que se pode extrair das equações acima é que a redução da jornada de trabalho padrão (hp) somente gera um aumento no custo marginal dos trabalhadores deixando o custo marginal da hora inalterado. Logo, *ceteris paribus*, torna-se necessário reduzir o número de trabalhadores de modo a aumentar a produtividade marginal destes, aumentando a razão entre as produtividades marginais dos fatores até que esta se iguale a nova razão entre os custos marginais dos fatores. Há novamente, portanto uma substituição de emprego por horas.

Por meio de gráficos, contudo, pode-se relaxar a hipótese de que o número de horas médias é sempre maior que o das horas padrão, e identificar três situações diferentes. Observando os gráficos 1 e 2, nos quais a linha cheia representa os custos marginais para a jornada de trabalho padrão inicial hp_0 , e as pontilhadas para a jornada padrão reduzida hp_1 ,

pode-se observar que em um primeiro caso no qual o equilíbrio inicial fosse $h'a$, apenas o custo marginal do emprego aumentaria. Assim há a substituição de trabalho por horas conforme vimos acima. Isto ocorre porque, se antes da redução da jornada a firma já contratava horas extras, o custo marginal da hora não se alterou, pois o prêmio de hora extra continua o mesmo. Contudo, existe agora uma menor proporção de horas que pode ser contratada por trabalhador sem o prêmio de hora extra o que aumenta o custo marginal do emprego.

GRÁFICO 1

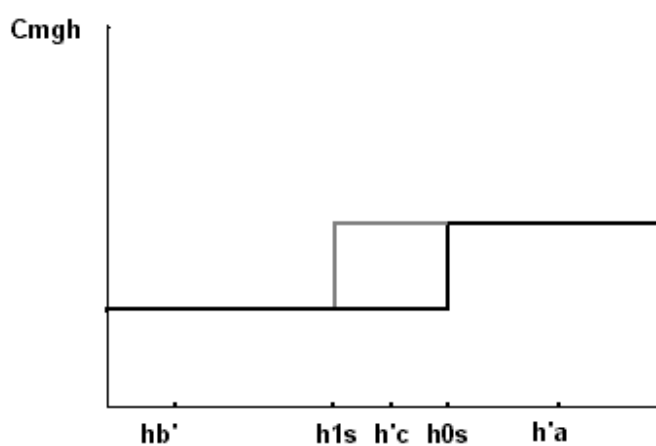
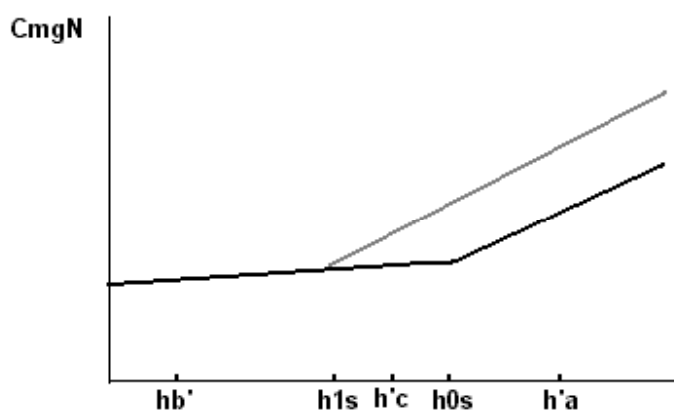


GRÁFICO 2



Analisando nos mesmos gráficos, um segundo caso, onde o equilíbrio inicial seria $h'b$, ou seja, quando não se contrata horas extras e as horas trabalhadas são inferiores as horas padrão, não há alterações nos custos marginais devido à mudança na jornada de trabalho. Isto ocorre porque a redução da jornada padrão não foi suficiente para fazer com que a firma passasse a incorrer em custos de horas extras, logo contratar mais um trabalhador para quem não pagara horas extras continua custando a mesma coisa. Uma hora a mais de trabalho que não ultrapasse a jornada padrão também não tem seus custos alterados.

No último caso, quando o equilíbrio inicial se dá em $h'c$, verifica-se a substituição de horas por emprego. Isto ocorre porque se em um momento inicial a firma não necessitava pagar o prêmio de horas extras, com a instituição da nova jornada, começa a fazê-lo, o que aumenta seu custo marginal da hora de trabalho. Contudo o custo marginal do trabalho também se eleva, pois a cada trabalhador que contrata agora, deve pagar além do salário, o prêmio por hora extra. Uma vez que a magnitude do aumento do custo marginal da hora-extra supera o aumento do custo marginal do emprego, há uma redução da razão entre o custo marginal do emprego e das horas, e conseqüentemente há uma substituição de horas por emprego.

É importante não confundir hp com h , porque uma mudança em hp é uma mudança institucional que afetará a relação entre os custos marginais que conseqüentemente leva a uma alteração em h para que relação entre as produtividades marginais mude e recomponha a igualdade entre as relações de custos e produtividades marginais. Assim sendo, as mudanças institucionais não afetam a relação entre as produtividades marginais desses dois fatores diretamente, mas indiretamente. Uma vez que afetam a relação de custos marginais dos dois fatores, torna-se necessário, para restabelecer o ponto ótimo de maximização do lucro, que a relação entre as produtividades marginais mude.

No caso das horas extras (λ) o movimento se dá no sentido oposto. A redução das horas extras eleva a razão entre os custos marginais entre emprego e a hora, levando à uma substituição de emprego por horas

Em suma, as políticas que afetam os custos das empresas de modo que seja necessário que substituam horas por emprego são:

- ❖ O aumento dos custos não salariais que incidem sobre a folha de pagamentos (α).

- ❖ A redução dos custos fixos do emprego (f).
- ❖ A redução do número máximo de horas trabalhadas sem prêmio de hora extra estabelecido pela lei (hp), no caso em que não há hora extra no período inicial mas com a mudança passa a haver (é o caso do equilíbrio em h^c , nos gráficos 1 e 2).
- ❖ O aumento do prêmio pago pela hora extra de trabalho (λ).

É importante lembrar, contudo, que estas políticas, com exceção da redução dos custos fixos do emprego, levam ao encarecimento do fator trabalho. No caso do aumento do prêmio da hora extra, mesmo que a firma escolha não contratar hora extra alguma, estará encarecendo o fator trabalho. Isto porque antes desse aumento, era ótimo para a firma não contratar mais trabalhadores e diminuir a jornada. Com a mudança, passa a incorrer em novos custos fixos a cada empregado que contrata, o que não é ótimo. Assim, muitas vezes o efeito substituição de horas por emprego acaba sendo anulado pela substituição de trabalho por capital, ou pela redução da demanda por trabalhadores devido ao efeito escala, do qual falamos anteriormente.

Tabela 1 : Efeitos das políticas sobre o emprego

Política	Efeitos			
	Via efeito Trabalhadores /horas	Via efeito trabalhadores /capital	Via efeito escala	Efeito líquido sobre o emprego
Redução dos custos não salariais	<i>Redução</i>	<i>Aumento</i>	<i>Aumento</i>	?
Redução do prêmio por hora extra	<i>Redução</i>	<i>Aumento</i>	<i>Aumento</i>	?
Redução dos custos fixos do emprego	<i>Aumento</i>	<i>Aumento</i>	<i>Aumento</i>	Aumento
Redução da jornada padrão	Caso 1	*	*	*
	Caso 2	<i>Aumento</i>	<i>Redução</i>	<i>Redução</i>
	Caso 3	<i>Redução</i>	<i>Redução</i>	<i>Redução</i>

Notas:* indica que nem aumento nem redução levam àquele efeito

Caso 1: Jornada de equilíbrio é tal que a empresa não pagava horas extras antes da RJT e continua sem pagar

Caso 2: Jornada de equilíbrio é tal que a empresa não pagava horas extras antes da RJT e passa a pagar

Caso 3: Jornada de equilíbrio é tal que a empresa pagava horas extras antes da RJT e continua a pagar

III) O CASO FRANCÊS

Na França a jornada de trabalho máxima legal semanal está especificada em estatutos nacionais e é implementada pelos acordos coletivos. Embora uma pequena proporção dos trabalhadores pertença aos sindicatos, 95% deles é afetado pelos acordos coletivos.

Nos últimos vinte anos, houve reduções significativas quanto ao número de horas da jornada máxima legal na França. Em 1982, entrou em vigor a lei que instituía a redução obrigatória de 40 horas semanais para 39. De 1996 a 1998 vigorou a lei "Robien" que estimulava a redução da jornada através de acordos coletivos que criassem empregos ou reduzissem as demissões.

Em 1998 passou a vigorar a lei "Aubry", que estabelecia que todas as empresas de mais de vinte empregados deveriam reduzir sua jornada máxima semanal sem pagamento de hora extra para 35 horas até o ano 2000. As médias e pequenas empresas, com menos de 20 empregados teriam dois anos a mais para fazê-lo. Para estimular essa redução o governo francês passou a oferecer benefícios na forma de reduções dos encargos trabalhistas às empresas que negociassem uma redução coletiva do tempo de trabalho para aumentar o número de empregados antes que as 35 horas semanais se tornassem obrigatórias, em 2000.

Esta seção tem como objetivo apresentar os diversos efeitos já observáveis advindos das leis que incentivam ou obrigam a redução da jornada. Para tanto esta seção se divide em 6 subseções. A primeira retrata os principais aspectos legislativos da redução da jornada de trabalho iniciada em 1996. Da segunda a sexta são apresentados estudos sobre os efeitos da RJT sobre diversos aspectos da economia.

III.1) A legislação da redução da jornada de trabalho de 39 a 35 horas

a) O dispositivo "Robien"

As empresas de mais de 20 trabalhadores começaram a reduzir sua jornada para 35 horas desde 1996 quando, através da lei "Robien" o governo francês se propôs a conceder benefícios às empresas que reduzissem voluntariamente o número de horas trabalhadas através de acordos coletivos que evitassem desligamentos ou aumentasse o número de empregados. Essa lei vigorou por dois anos, até ser revogada em 1988, quando entrou em vigor a lei de redução obrigatória do tempo de trabalho para 35 horas, as leis "Aubry". Ambas leis contavam com diferentes benefícios de acordo com o tipo de ação realizada pela empresa.

As convenções realizadas com o objetivo de desenvolver o emprego eram classificadas em tipo "offensif" (no sentido de criação de empregos) e as realizadas para evitar desligamentos eram chamadas "defensif" (no sentido de defender os empregos ameaçados). Em dois anos foram assinadas 2 953 convenções do tipo "Robien" envolvendo 280 mil assalariados. Dos trabalhadores a que diz respeito o dispositivo Robien, 62% foram afetados por concepções do tipo "offensif" (Fiole, Passeron e Roger 1999), que foram mais numerosas que a do tipo "defensif".

Os benefícios se davam através de reduções das cotizações sociais patronais obrigatórias, condicionados ao número de horas de trabalho reduzidas, e inversamente proporcionais aos salários dos empregados. No caso "offensif" o nível de emprego devia ser mantido por pelo menos dois anos, e no caso "defensif" as empresas deviam se comprometer a manter os empregados por um tempo determinado fixado pela convenção. Esses benefícios estavam condicionados a assinatura de uma convenção com o Estado seguida da assinatura de um acordo com seus parceiros sociais.

b)Os dispositivos "Aubry"

Em 13 de julho de 1998 foi promulgada a primeira lei "Aubry" ou primeira lei de redução obrigatória da jornada legal de trabalho para 35 horas. Estabelecia que as empresas de mais de 20 trabalhadores reduzissem sua jornada de trabalho normal para 35 horas semanais até o ano 2000, e que as pequenas empresas teriam até 2002 para fazê-lo. A lei também estabelecia benefícios para as empresas que fizessem a redução antes do prazo final (1 de janeiro de 2000).

A segunda "lei Aubry" foi promulgada em 19 de janeiro de 2000, instituiu a nova jornada para as empresas de mais de 20 trabalhadores, criou um incentivo ao surgimento de novas empresas com o objetivo de aumentar o emprego, introduziu garantias mensais de remuneração para os trabalhadores que recebiam salário mínimo, regulamentou os benefícios que as empresas de menos de 20 assalariados teriam ao reduzir sua jornada de trabalho antes de 2002 e alterou a forma de contagem das horas que compõem a jornada de trabalho. Passou a definir o tempo de trabalho efetivo como "tempo durante o qual o assalariado está a disposição de seu empregador executando suas tarefas sem poder se dedicar a ocupações pessoais". Isso facilita a redução da jornada para as empresas que já concediam dias livres, pausas para descanso, etc e que não eram descontadas do tempo de trabalho de seus empregados.

Além disso, alterou os incentivos do governo para a redução da jornada. Anteriormente os benefícios previstos se reduziam à medida que o prazo final se aproximava e quanto menor a redução da jornada efetivada pela empresa. Empresas que empregavam jovens, pessoas há muito tempo desempregadas, deficientes físicos, etc. recebiam benefícios extras. Esses benefícios se davam através de reduções nas cotizações sociais patronais, tais como no dispositivo Robien (classificando também as ações das empresas entre "ofensivas" e "defensivas"). Com a lei "Aubry 2", as empresas cobertas por um acordo coletivo prevendo uma duração de jornada inferior ou igual a 35 horas passaram a receber uma redução das contribuições sociais anual e relacionada negativamente ao salário de cada trabalhador além dos benefícios adquiridos através dos dispositivos anteriores para as que reduziram a jornada antes do prazo. Este novo benefício não estava condicionado a criação de empregos como o anterior. Assim, as empresas que só reduziram a jornada na data limite não recebem nenhum

benefício por ter reduzido a jornada a menos que esta esteja em 35 horas semanais ou menos (ou 1600 horas anuais ou menos para aquelas que prevêm anualização nas convenções).

A última fase da redução da jornada legal para 35 horas diz respeito às empresas de menos de 20 empregados. O prazo para que esta redução obrigatória fosse feita foi dia primeiro de janeiro de 2002.

c)Quadro-resumo da legislação

Tabela 2 :Principais características das leis de RJT

Lei		Robien		Aubry 1	Aubry2
Promulgação		Junho de 96		Junho de 98	Janeiro de 2000
Obrigatoriedade		RJT voluntária		RJT voluntária	RJT voluntária para pequenas empresas e obrigatória para as de mais de 20 assalariados
Redução dos encargos	Valor	40% no 1º ano 30% até o 6º ano*	50% no 1º ano 40% até o 6º ano*	Acordos até 06/99: 9000FF por assal. por ano, reduzindo em 1000FFa cada ano. Acordos de 06/99 a 12/99: 7000FF por assal. por ano, reduzindo em 1000FF a cada ano.	-perenização das reduções anteriores -reduções extras para empresas que não usam horas extras -pequenas empresas elegíveis a benefício incitativo de RJT nos moldes da lei Aubry1
	Condições	RJT e contratação de 10% ("offensif")	RJT e contratação de 15% ("offensif")	RTT de 9% contratação de 6%	-estar coberto por um acordo de setor diretamente aplicável ou um acordo de empresa assinado por sindicato ou validado por referendo
Contagem do tempo		Tempo passado no trabalho		Tempo passado no trabalho	Tempo a disposição do empregador

Nota: CDD: Contrato de duração determinada
CDI Contrato de duração indeterminada

III.2) A efetividade da redução da jornada

No que diz respeito à redução das horas médias trabalhadas, já se pode identificar uma grande redução desde que as políticas de redução da Jornada de trabalho foram iniciadas. Após 1982, quando foi estabelecida a lei que fixava a jornada máxima legal em 39 horas, a jornada de trabalho média havia se estabilizado em torno de 39 horas. À partir de 1996, quando a pesquisa ACEMO havia identificado uma jornada média de 38,9 no quarto trimestre, a jornada seguiu uma tendência de queda, atingindo 32,62 horas no fim de 2000, e 36,10 horas no terceiro trimestre de 2001.

De acordo com Passeron (2002), a redução de 2,3 horas ocorrida do quarto trimestre de 1996 ao quarto trimestre de 2000 pode ser decomposta da seguinte maneira: a redução de 0,1 horas se deve as empresas que se beneficiaram do dispositivo "Robien" entre 1996 e 1998. As grandes empresas nacionais francesas (tais como SNCF, La Poste, EDF-GDF) que não eram elegíveis aos benefícios contribuíram para a redução de 0,3 horas. As empresas que se beneficiaram do dispositivo "Aubry 1" até 1999 contribuíram para a redução de 0,6 horas. A maior contribuição, de 1,6 horas se deu através das empresas que optaram por não utilizar os benefícios concedidos para não se comprometer a reduzir a jornada antes do prazo obrigatório, ou seja janeiro de 2000 e as empresas que reduziram sua jornada antes do prazo mas sem requisitar ajuda do governo.

É importante ressaltar que a pesquisa ACEMO, após a flexibilização trazida pela segunda lei "Aubry" de 2000, passou a superestimar a redução da jornada de trabalho. As empresas passaram a poder excluir da jornada de trabalho os intervalos de descanso, dias de folga, pontes de feriados, etc. Assim, algumas empresas sem ter alterado em nada as horas de trabalho de seus empregados demonstraram uma redução da jornada para fins legais. Desta forma, das horas reduzidas de acordo com a pesquisa, algumas já não eram usadas para o trabalho independentemente das políticas de redução da jornada.

Assim, ao invés de contabilizar uma redução de 5,9% nos primeiros quatro anos de RJT (redução da jornada de trabalho), estimou-se através de investigações específicas das empresas que não poderiam ser beneficiadas (logo não tinham razão para mudar a contagem da sua jornada) uma redução da jornada efetiva do conjunto dos trabalhadores nas empresas de mais de 10 trabalhadores em 4,7% em 4 anos. Este resultado contudo, exclui as empresas de

menos de 10 trabalhadores e os trabalhadores de meia jornada cuja jornada muitas vezes foi aumentada para compensar a redução da jornada dos que trabalham tempo integral. Desta forma a redução efetiva total da jornada de trabalho do setor concorrencial não agrícola é estimada em 2,9% no período de fim 1996 até o fim de 2000.

O intervalo de tempo necessário para efetivamente reduzir a jornada de trabalho, uma vez assinada a convenção do tipo "Robien", foi em média de dois meses, e para contratar novos trabalhadores foi de um trimestre em média (o limite máximo de demora para contratação era de um ano para o tipo "Aubry"). Aparentemente esse intervalo se torna menor para as empresas envolvidas nas convenções do tipo Aubry (Fiole, Passeron e Roger 2000).

Ao fim do ano 2000, cerca de 0,3 milhões de assalariados haviam reduzido a jornada de trabalho devido à lei "Robien". Mais de 2,0 milhões de assalariados trabalham em empresas que se beneficiam de benefícios incitativos previstos pela primeira lei "Aubry". Mais de 0,7 milhões trabalham nas grandes empresas nacionais não elegíveis aos benefícios. As demais empresas, empregando mais de 3,7 milhões de assalariados ao fim de 2000, optaram por não recorrer aos benefícios por não poder ou querer cumprir com os requisitos relativos ao aumento do emprego ou a redução antecipada das horas trabalhadas. De acordo com a tabela 3 abaixo, 62% dos trabalhadores das grandes empresas (mais de 20 trabalhadores) apresentam uma jornada coletiva de no máximo 35 horas. Dois anos antes esta proporção era de 7%. Dos 15,1 milhões de trabalhadores potencialmente afetados, 6,9 milhões (47%) trabalham em tempo completo em empresas que em 2000 já haviam passado às 35 horas.

Tabela 3
Os trabalhadores afetados pela lei "Aubry 1": situação ao fim de 2000

em milhares

	Empresas de mais de 20 assalariados	Empresas de 20 ou menos assalariados	Total
Total dos trabalhadores afetados	10.550	4.550	15.100
dos quais:			
a tempo parcial.....	1.250	1.050	2.300
a tempo completo.....	9.300	3.500	12.800
Total dos trabalhadores nas empresas à 35 hs	6.580	350	6.930
Total dos assal. em tempo completo com máx. 35 hs	5.800	270	6.070
	(62%)	(8%)	(47%)
dos quais:			
com 35 horas antes das leis sobre RJT	170	30	200
	(1%)	(0%)	(1%)
com 35 horas com o dispositivo Robien	280	10	290
	(3%)	(0%)	(2%)
com 35 horas desde julho de 1998(Aubry)	5.380	230	5.580
	(58%)	(7%)	(44%)

Fonte: Passeron(2002)

Pham (2002), através da análise da pesquisa "modalités de passage aux 35 heures", mostra que durante o ano 2000 passaram à jornada de 35 horas 2,8 milhões de assalariados empregados em 30 000 empresas prevendo a criação de 84 500 empregos incentivados pela segunda lei "Aubry2", como é mostrado da tabela 4 abaixo.

Tabela 4
Passagem à 35 horas segundo a data

	Antes de 13/06/98 (lei Robien)	de 13/06/98 a 31/12/99 (1a. Lei Aubry)	Em 2000 (2.a lei Aubry)	Total fim de 2000
Número de empresas	2.900	38.900	30.400	72.200
Número de estabelecimentos	8.700	138.700	84.100	231.500
Número de empregados	347.000	4.438.000	2.785.000	7.570.000
Criação de empregos prevista	25.800	194.000	84.500	304.300

Fonte:Pham (2002)

III.3)O efeito sobre o emprego

O principal objetivo da redução da jornada de trabalho é fazer com que as empresas substituam horas por emprego, como foi visto ser possível segundo o modelo teórico da segunda seção, caso atenda a certos requisitos. Assim sendo, o dispositivo "Robien" foi criado com o intuito de incentivar a partilha do trabalho através da condicionamento da redução dos encargos sociais ao comprometimento de reduzir a jornada em no mínimo 10% entre 1996 e 1998 e empregar mais 10% do número de empregados afetados pela redução da jornada. Analisando as convenções assinadas através da pesquisa ACEMO, o aumento do número de empregados das empresas envolvidas em um dispositivo "Robien" foi de 11,7% de até o fim de 1999. O primeiro dispositivo "Aubry" condicionava o benefício a um aumento de 6% do número de empregados. Até esta mesma data, o dispositivo "Aubry 1" seria responsável pelo aumento de 8% do número de trabalhadores envolvidos nos benefícios previstos por este dispositivo, segundo a mesma pesquisa. Em ambos os casos o número de empregos criados ultrapassou o patamar mínimo para a obtenção do benefício. Contudo, vale ressaltar que essa pesquisa até esta data contabilizava somente o número de empregos que cada empresa tinha a intenção de criar, e não o número de empregos efetivamente criados (Passeron 2002).

Durante o período do quarto trimestre de 1998 e o mesmo trimestre do ano 2000 as empresas beneficiadas pelo dispositivo incitativo "Aubry offensif" aumentaram o número de empregados em 14,8%. Durante o mesmo período, as empresas de mesmo setor e tamanho que mantiveram sua jornada por volta de 39 horas (pois a jornada legal só passou a ser 35 horas a partir de 2000) aumentaram o número de empregados em 3,8%. Assim sendo, empresas comprometidas com a redução da jornada de trabalho, portanto, apresentaram uma diferença de aumento do número de empregados de 10,6%, que corresponde ao efeito da redução da jornada sobre o emprego líquido da tendência de aumento do número de empregados independentemente da redução da jornada.

Um fator importante a ser levado em conta no que diz respeito à avaliação do número de empregos criados pelas empresas envolvidas no programa, entretanto, é que parte dos empregos criados seriam criados independentemente da redução da jornada ou da redução dos

encargos devido à dinâmica anterior particular das empresas envolvidas nos acordos do tipo "offensif" .

Segundo Fiole, Passeron e Roger (1999) uma das características principais das empresas que se inscreveram nos dispositivos incitativos de criação de emprego ("Robien offensif" ou "Aubry offensif") é que possuíam uma tendência prévia de expansão de pessoal. Assim sendo, para evidenciar o efeito líquido da criação de empregos relativo a redução da jornada foi preciso levar em conta a dinâmica anterior de criação de emprego das empresas que participaram da RTT através do dispositivo "Aubry offensif". Entre 1996 e 1998 (antes da primeira "lei Aubry" ser promulgada) a evolução do emprego nas empresas que viriam se beneficiar da lei Aubry era em média 3% maior que as empresas do mesmo setor e tamanho. O efeito líquido sobre a criação de emprego nas empresas envolvidas no acordo Aubry 1 é estimado então em 7,3% em dois anos. Fazendo os mesmos cálculos para o segundo ou terceiro trimestre de cada ano o resultado passa a 7,6%.

Utilizando a mesma metodologia, estima-se um efeito líquido referente ao dispositivo "Robien offensif" da ordem de 6,0% a 7,5% para períodos de dois, três ou quatro anos (ver Fiole, Passeron e Roger, 2000; e Passeron 2000). Isto mostra que embora a exigência quanto a criação de empregos fosse maior para as convenções "Robien" que "Aubry" (um mínimo de 10% na primeira e 6% na segunda), o resultado foi semelhante (Passeron 2002).

Não foi possível realizar o mesmo estudo para as empresas envolvidas com os dispositivos "defensif" devido ao reduzido número de estabelecimentos assinando este tipo de acordo.

A diferença entre as características *ex-ante* dos estabelecimentos signatários de uma convenção de RJT e os demais induz um viés porque estas características condicionam a dinâmica da empresa em termos de criação de empregos e escolha para participar da RJT, como já foi explicado acima. Contudo, além do tamanho, setor e dinâmica anterior das empresas há muitas outras características a serem levadas em conta. Fiole, Passeron e Roger (1999), utilizando a probabilidade de participar em uma RJT (através de um modelo Logit) como um resumo das características anteriores que incitam as empresas a participar da RJT e ponderando as evoluções das empresas chegaram a uma estimativa da evolução do número de trabalhadores líquida do viés de seleção. Subtraindo esta estimativa da evolução das demais

empresas obteve como efeito da RJT um aumento de 7,2% do número de empregados, como é mostrado na tabela 5 abaixo.

Tabela 5: Aumento do número de empregados

Período	Robien "offensif"		Aubry "offensif"
	3° tri. 1996 ao 3° tri. 1998	3° tri. 1996 ao 3° tri. 1998	do 4° tri.1998 ao 4° tri.2000
Crescimento do no. de empregados	16,70%	11,10%	14,80%
Efeito bruto da RJT	11,10%	9,30%	10,60%
Líquido da tendência prévia de maior contratação	---	6%	7,30%
Líquido do viés de seleção	7,20%	---	---
Fonte	Fiole, Passeron e Roger (1999)	Passeron(2000)	Passeron (2002)

Através da totalidade dos acordos feitos sobre a RJT até o fim de 2000 (prevendo ou não ajuda governamental) assinados desde que foi lançada a campanha pela redução da jornada através do dispositivo Robien foram criados 360 000 empregos. Como efeito líquido da RJT foram criados 165 000 empregos em 2000 (levando em conta somente os efeitos diretos sobre o emprego), de modo que no total até o fim de 2000, a RJT já havia efetivamente criado 240 000 empregos (ver tabela 6 abaixo).

Tabela 6
Contribuição direta da RJT sobre o crescimento do emprego total

	1997	1998	1999	2000	total acum.
Crescimento do emprego total	233	410	533	568	1.744
dentre o qual:					
Efeitos diretos da RJT*	7	14	56	165	242
%	(3%)	(3%)	(11%)	(29%)	(14%)
-devido aos dos dispositivos "Aubry1" e "Robien"	7	14	45	90	156
-devido às demais empresas	-	-	11	76	87

*Líquido dos efeitos induzidos pelos ciclos econômicos

Fonte: Passeron(2002)

Através da tabela 6 observa-se também como os efeitos das política de aumento do emprego através da redução da jornada se da de maneira gradual. Somente a partir de 1999

que a porcentagem dos empregos criados devido a RJT começa a aumentar. Isso se explica pela proximidade da redução obrigatória da jornada de trabalho para a maioria das empresas em janeiro de 2000.

Até 2000, 14% dos empregos criados se deveram a efeitos diretos da RTJ. Dentre estes, 156 000, ou seja, 64% dos empregos criados devido a RTJ, estiveram ligados aos benefícios concedidos além das reduções das contribuições sociais previstos pela segunda lei Aubry promulgada neste mesmo ano (ver tabela 6 acima). Segundo Passeron (2002), essas criações de emprego serão duradouras se os ganhos de produtividade induzidos pela menor jornada juntamente com as reduções nas contribuições sociais continuarem a ser acompanhadas por uma inflexão do aumento dos salários com relação a situação sem redução do tempo de trabalho, pois seriam estes três componentes que permitiriam equilibrar o financiamento da passagem a 35 horas.

III.4) O efeito sobre os salários

Como foi visto em uma das subseções anteriores, a jornada efetivamente têm se reduzido, mas os salários podem acompanhar esta redução de modo que o salário horário continue o mesmo ou não. Dois estudos procuraram responder esta questão. Um deles, realizado por Barrat, Daniel e Fournier (2002) a partir da análise de 8 305 textos (acordos, convenções etc...) relacionados à negociações coletivas até o primeiro semestre de 2001, mostra que a redução da jornada de trabalho não levou, por enquanto ao menos, a uma redução dos salários mensais.

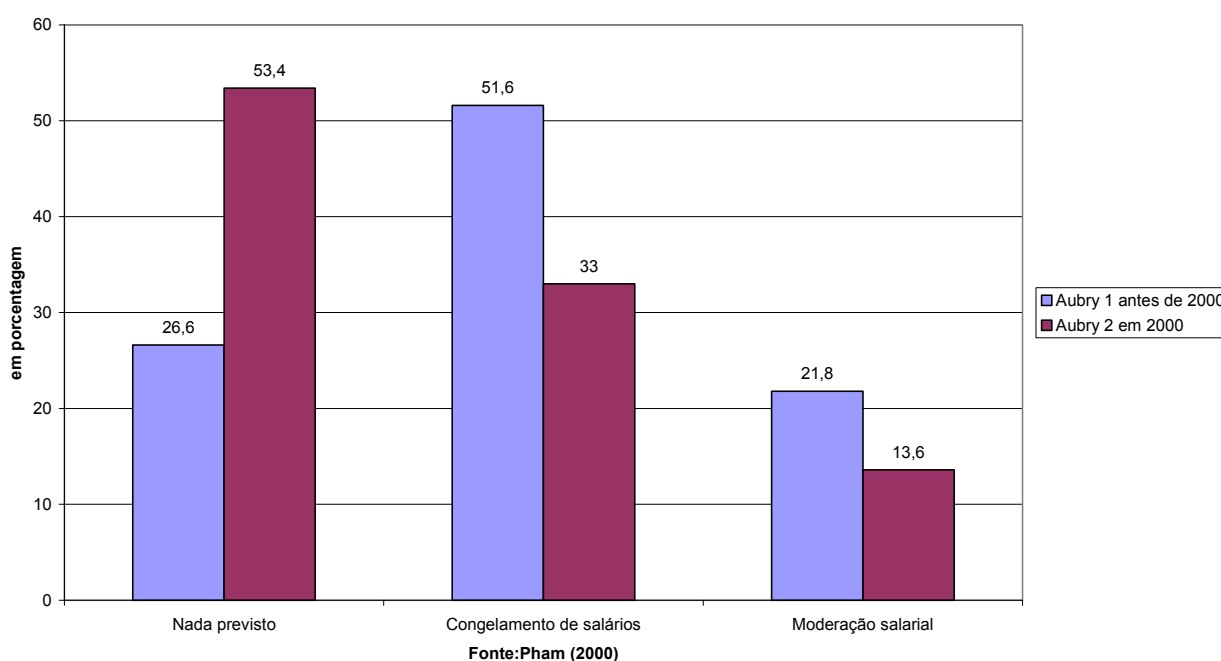
Outro estudo, realizado por Pham (2002), confirma este resultado através da análise dos dados coletados pela pesquisa “Modalités de passage à 35 heures em 2000”, que foi aplicada em 2700 estabelecimentos tendo declarado a passagem as 35 horas semanais de fevereiro a abril de 2001, com o objetivo de comparar a atuação das empresas que passaram à jornada de 35 horas antes e depois de 2000. Os primeiros observaram que 75% dos acordos prevêem uma remuneração salarial integral para todos na maioria dos casos. O segundo, observou que redução da jornada foi acompanhada por uma manutenção da remuneração

integral por 98% dos assalariados em questão (afetados pela “Aubry 2” após 2000), contra 92% dos signatários da convenção “Aubry 1” antes de 2000.

Segundo Barrat, Daniel e Fournier (2002), são poucos os acordos que distinguem categorias específicas ou sugerem uma compensação salarial parcial. Contudo, no que diz respeito aos salários dos recém contratados, somente 17% dos acordos prevê uma compensação integral ou parcial dos salários. A compensação se dá na forma de um aumento do salário horário em 60% dos textos e na forma de bônus salarial em 40% deles. Pham (2002) também atenta para o fato de que 10% dos estabelecimentos não remuneram os novos empregados através da mesma base usada para os demais. Esta prática é mais freqüente nas empresas de 20 ou menos assalariados (12%) que nas grandes empresas (8%).

Dentre os acordos que visam uma manutenção da remuneração mensal, a metade precisa a evolução posterior desta compensação. Em 70% dos casos ela se dá pelo congelamento salarial, e em 30% sob a forma de uma moderação salarial. De acordo com Pham(2002), para um terço dos trabalhadores a compensação é acompanhada de um congelamento do salário e para 14% de uma previsão de aumentos salariais menores no futuro (ver gráfico 3 abaixo).

Gráfico 3: Repartição dos assalariados antes de 2000 ou em 2000 por tipo de evolução dos salários



Tanto o congelamento quanto a moderação costumam estar previstos para durar de 1 a 3 anos, com uma duração média de 23 meses. Nas empresas de 20 assalariados ou menos, eles atingem somente 28% dos assalariados e duram em média pouco mais de dois anos. Barrat, Daniel e Fournier (2002) confirmam essa duração pois mostram que na maioria dos acordos em que o congelamento dos salários é previsto, sua duração é de dois anos.

As convenções “Aubry1” prevêm um congelamento para a metade do assalariados afetados pela RJT e uma moderação para um quinto deles. Contudo, estas medidas devem se aplicar por mais tempo que anteriormente: 26 meses de congelamento em média e 30 meses de moderação(Pham, 2002).

Pode-se identificar preferências com relação ao tipo de compensação de acordo com o tamanho da empresa. A compensação total é menos freqüente tanto para as empresas muito grandes (mais de 500 assalariados) quanto para as muito pequenas (20 ou menos assalariados).

As pequenas empresas compensam a remuneração através do aumento do salário horário, sem prever nenhuma das duas modalidades. Nestas empresas, o nível já baixo dos salários torna difícil a aplicação de uma moderação salarial ou congelamento. Nas grandes empresas, a melhora da situação econômica e o retorno das reivindicações salariais em 2000 provavelmente pesaram também contra o congelamento ou moderação dos salários. As empresas de tamanho intermediário mantêm o salário através de um bônus ou de indenização específica, associando-o a um congelamento ou moderação posterior.

Pham (2002) afirma que para os assalariados afetados pela lei “Aubry 2” a compensação se deu principalmente por um aumento do salário horário (67% dos casos) ou da criação de um bônus específico (35%). Quando a compensação é integral o aumento do salário horário é preferido. No caso de uma compensação parcial, as proporções se invertem: 64% dos assalariados recebem um bônus específico e 33% recebem um aumento no salário horário.

Os dados da pesquisa “Modalités de passage aux 35 heures” por sua vez, mostram que a taxa média de aumento dos salários nominais passou de 1,45% em 2000 para 1,9% ao primeiro semestre de 2001. A tabela 7 abaixo, mostra que existem diferentes formas de aumento que se apresentam combinadas ou sozinhas. O autor atenta para o fato de que parte deste crescimento dos salários se deu para compensar a inflação do período. Um fato curioso extraído dos dados é que mesmo possuindo um salário de base menor, as pequenas empresas

assinam acordos que prevêem aumentos tão grandes quanto à média. As empresas de mais de 200 assalariados também costumam acordar aumentos na média ou maiores. As menos generosas costumam ser as empresas de tamanho médio (entre 50 e 200 assalariados)

Tabela 7
Taxa média por acordo dos aumentos gerais segundo a forma de aumento

	<i>em %</i>
	Taxa de aumentos gerais
Aumentos gerais sozinhos.....	2,07
Aumentos gerais sozinhos e bônus.....	1,98
Aumentos gerais sozinhos e aumentos individuais.....	1,65
Aumentos gerais sozinhos, aumentos individuais e bônus...	1,61
Total.....	1,9

Fonte: Barrat e al.

Barrat, Daniel e Fournier (2002) apontam para a retomada do crescimento dos acordos de negociação salarial em vez da redução da jornada de trabalho. Esta tendência está se desenvolvendo porque pouco a pouco o tempo de congelamento ou moderação salarial previsto nos acordos chega ao fim e as empresas que já passaram à jornada de 35 horas voltam à negociação tradicional .

A evolução salarial é de grande importância para que os efeitos da RJT sobre o emprego sejam otimizados. O aumento do custo do trabalho gerado pela redução da jornada deve ser compensado pela reorganização do trabalho (de modo a aumentar a produtividade e manter a capacidade de produção), pelas ajudas governamentais as empresas que passaram à 35 horas, e por uma inflexão dos aumentos dos salários. Assim, como vimos acima, embora nos acordos os assalariados em geral consigam manter seu salário mensal inalterado, muitas vezes está prevista uma moderação salarial nos anos que seguem a redução da jornada.

Os estudos realizados à partir da pesquisa trimestral ACEMO confirmam este menor aumento dos salários nominais nas empresas que assinaram um acordo de redução do tempo de trabalho. Para os estabelecimentos que participaram de acordos "Aubry 1 offensif", a moderação salarial se torna perceptível após a aplicação da redução da jornada. Do quarto trimestre de 1998 ao quarto trimestre de 2000 houve uma diferença de crescimento de 0,8 pontos percentuais entre as empresas que da mesma estrutura e tamanho das empresas que reduziram a jornada e as que efetivamente reduziram a jornada através do dispositivo "Aubry

1". A fase de moderação salarial estava somente começando, portanto é de se esperar que nas próximas pesquisas ACEMO esse menor crescimento dos salários esteja mais forte.

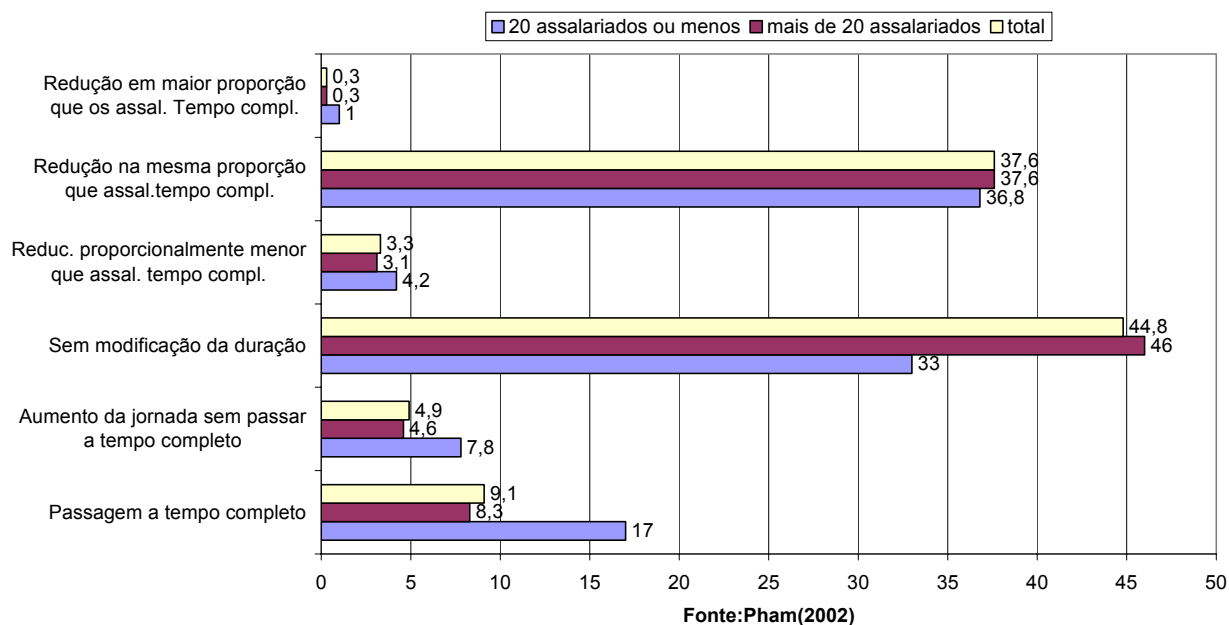
III.5) Os efeitos sobre a jornada parcial, emprego temporário, CDD e reorganização do tempo de trabalho

A pesquisa ACEMO, segundo Passeron (2002) mostra uma ruptura na evolução da proporção de trabalhadores a meia jornada. Em dois anos de RJT, esta proporção permaneceu estável nas empresas que continuaram com a jornada média próxima das 39 horas, mas se reduziu em aproximadamente 1% nas empresas que receberam os benefícios incitativos "Aubry 1" (graphique 3n.06.2). O efeito foi similar nas empresas que receberam o benefício incitativo previsto pelo dispositivo "Robien".

Esta redução se deve em parte ao aumento da contratação prevendo tempo integral e em parte a passagem de alguns empregados do meio expediente ao tempo integral, como está previsto em muitos dos acordos de RJT. Em ambos os casos há uma mudança na direção de reduzir o subemprego nas empresas que participaram da RJT. Representando de 12% a 13% dos empregados dos estabelecimentos de setores concorrenciais de 10 ou mais assalariados, 35% deles gostaria de trabalhar jornadas mais longas, segundo a "Enquête Emploi" (Passeron, 2000).

Segundo Passeron (2002), através da pesquisa realizada pela DARES em mais de 1000 estabelecimentos observa-se a confirmação desta tendência. Uma proporção significativa dos trabalhadores que trabalhavam tempo parcial teve sua jornada aumentada, atingindo muitas vezes o tempo integral. A maior parte dos trabalhadores teve sua meia jornada inalterada e uma minoria sofreu uma redução da jornada (ver gráfico 4 abaixo). A pesquisa macroeconômica sobre o emprego realizada pelo INSEE também confirma uma redução da proporção de trabalhadores em tempo parcial desde 1998.

Gráfico 4: Repartição dos assalariados de meia jornada afetados ou não pela RJT em 2000



Quanto à taxa de emprego temporário (número de empregados temporários sobre número de empregados), a pesquisa mostra que não houve alteração na tendência das empresas que receberam os benefícios "Aubry 1", que continuou semelhante a das outras de setor e tamanho semelhantes. Uma vez que o aumento do número de assalariados foi significativamente maior nas empresas beneficiárias, conclui-se que houve maior utilização de empregados temporários nas empresas beneficiadas de forma que a taxa se manteve semelhante entre os dois tipos de empresas. De acordo com a lei "Aubry 1", contudo, a contratação de trabalhadores temporários não conta para o recebimento da ajuda incitativa, mas conta para a base de cálculo da porcentagem de trabalhadores a serem contratados para receber a redução dos encargos(Fiole, Passeron e Roger1999).

O crescimento da proporção de assalariados empregados através de contratações por tempo determinado aumentou menos nos estabelecimentos beneficiados pela lei "Aubry" que nos demais estabelecimentos que permaneceram com a jornada em torno de 39 horas. Em

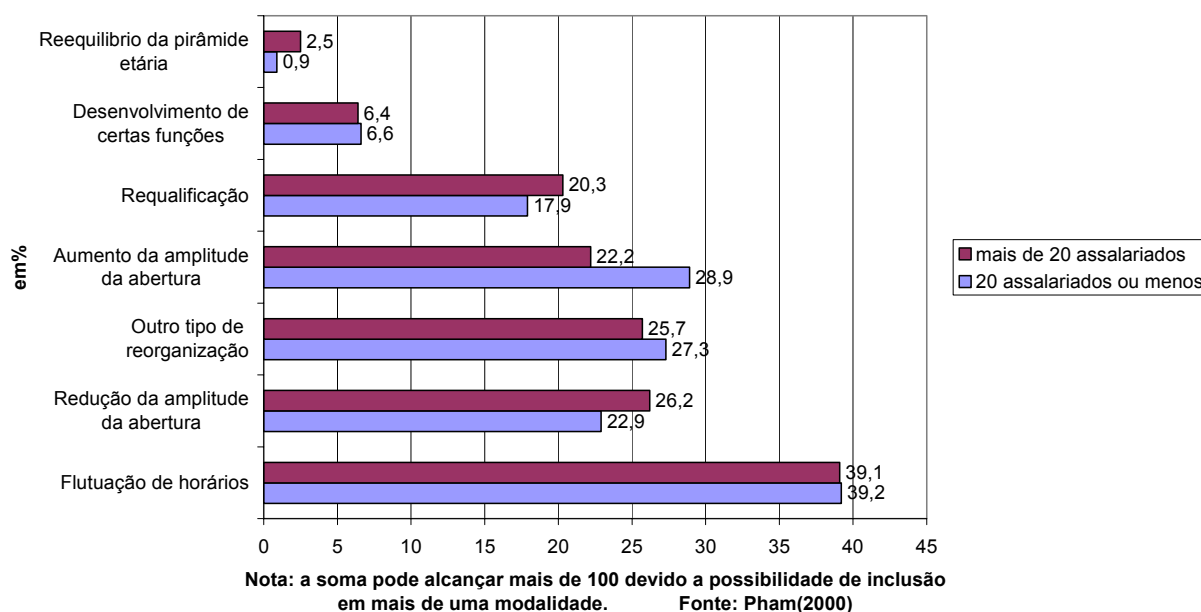
média, dois a cada três da totalidade dos contratos é deste tipo, mas no caso dos estabelecimentos que recebiam o benefício previsto pela lei "Aubry 1" esta razão é menor. Este menor recurso aos contratos de duração determinada pode estar relacionado ao fato de que o dispositivo "Aubry 1" prevê um aumento dos benefícios para as empresas que empregarem com contratos de duração indeterminada.

Barrat, Daniel e Fournier (2002), analisando de 8 305 textos (acordos, convenções etc...) relacionados a negociações coletivas, observaram que os textos costumam tratar também de reorganização do trabalho. Das formas de reorganização, a mais citada é o uso de horas extras, sobretudo nas empresas de menos de 50 trabalhadores, e nos setores de bens intermediários, transportes e atividades imobiliárias. Em 70% dos casos a negociação levou à dias extras de descanso, e em 60% dos casos ela prevê a substituição esse tempo de descanso a mais por aumento na remuneração. A fixação de limites para esse aumento de salários ou para redução é ainda menos freqüente.

Um tipo de reorganização do tempo de trabalho previsto na legislação é a chamada modulação ou anualização. Esta prática consiste em contabilizar a jornada anual, que possui como limite legal 1600 horas, à partir das quais deve-se pagar alguma compensação ao trabalhador. Fica a cargo do empregador escolher uma jornada a cada semana entre zero e 48 horas. Os trabalhadores são avisados das variações na jornada semanal com no mínimo 24 horas.

A modulação ou anualização é mais freqüentemente prevista nas indústrias agroalimentares, de bens de consumo, e de construção, provavelmente porque são indústrias que refletem rapidamente as variações de demanda causadas pelo ciclo econômico. Tanto nas grandes quanto nas pequenas empresas costuma ser mais utilizado como tipo de reorganização (39,1% e 39,2% dos estabelecimentos incluídos na pesquisa "modalités des passages aux 35 heures" respectivamente). Três quartos dos textos que prevêem este tipo de reestruturação especificam prazos para o aviso prévio. Quando são tratados como "caso de emergência" o aviso quanto à mudança da jornada de trabalho deve ser dado com quatro dias ou menos em 88% dos textos. Nos demais casos, em que não ha tanta urgência em mudar as horas diárias de trabalho, o aviso está previsto para 7 dias antes, em 73% dos textos .

Gráfico 5: Repartição dos estabelecimentos afetados em 2000 por tipo de reorganização e tamanho da empresa



Um limite máximo de horas semanais para os períodos de alta atividade está previsto em 60% dos casos. Em 40% dos casos este limite é de 48 horas, coincidindo o limite máximo autorizado por lei. Somente 10% dos textos prevê um limite inferior a 42 horas ou menos. Uma vez que a lei não estabelece limite mínimo para a carga horária do período de baixa atividade, 40% dos textos prevêem que a carga horária possa atingir zero horas semanais.

Modalidades de organização do tempo parcial estão previstas em 18% dos casos, e um pouco mais frequentemente para as unidades signatárias pertencentes ao setor de serviços. Dentre estes 40% tratam de horas complementares e ou de tempo parcial contabilizado ao longo do ano (anualização). As rupturas temporais, contudo são raramente abordadas.

Segundo os mesmos autores, pode-se observar uma ligeira progressão no número de contratos que prevêem previdência privada ou fundo de poupança, que se torna um pouco mais sensível se o número de trabalhadores afetados for levado em conta: 14,6% em 2001 contra 4,8% em 2000.

Da mesma maneira, observa-se um aumento no número de trabalhadores envolvidos em formação profissional, embora o número de contratos praticamente permaneça o mesmo: de 3,4% de trabalhadores envolvidos na formação em 2000 passaram a 11,1% em 2001. (tableau 7)

São muitos os tipos de redução do tempo de trabalho possíveis de modo a formar a jornada semanal ou anual prevista pelos dispositivos. As empresas de mais de 20 assalariados concedem mais freqüentemente dias extras de descanso como forma de redução da jornada, tanto para os trabalhadores com qualificados quanto para os não-qualificados. Já as pequenas empresas preferem na maior parte dos casos conceder uma redução de meia jornada semanal ou de dia bimensal para os trabalhadores não qualificados (43%) e dias extra de descanso para os assalariados qualificados (48,1%) como mostram os gráficos 6 e 7 abaixo.

Gráfico 6: Repartição dos assalariados não qualificados afetados em 2000 por tipo de RJT e tamanho da empresa

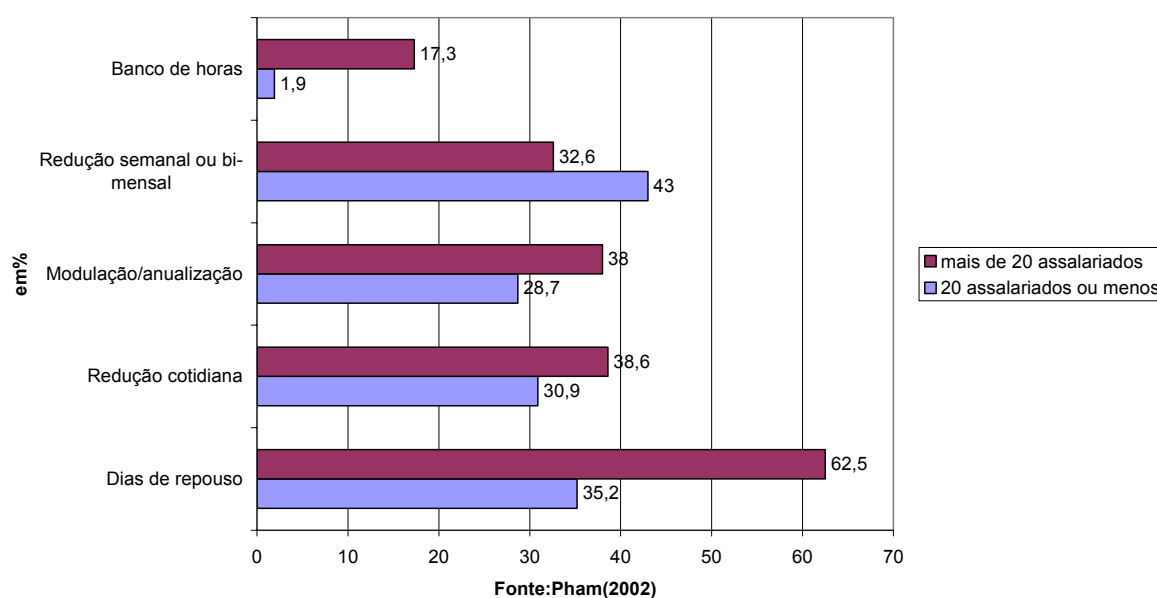
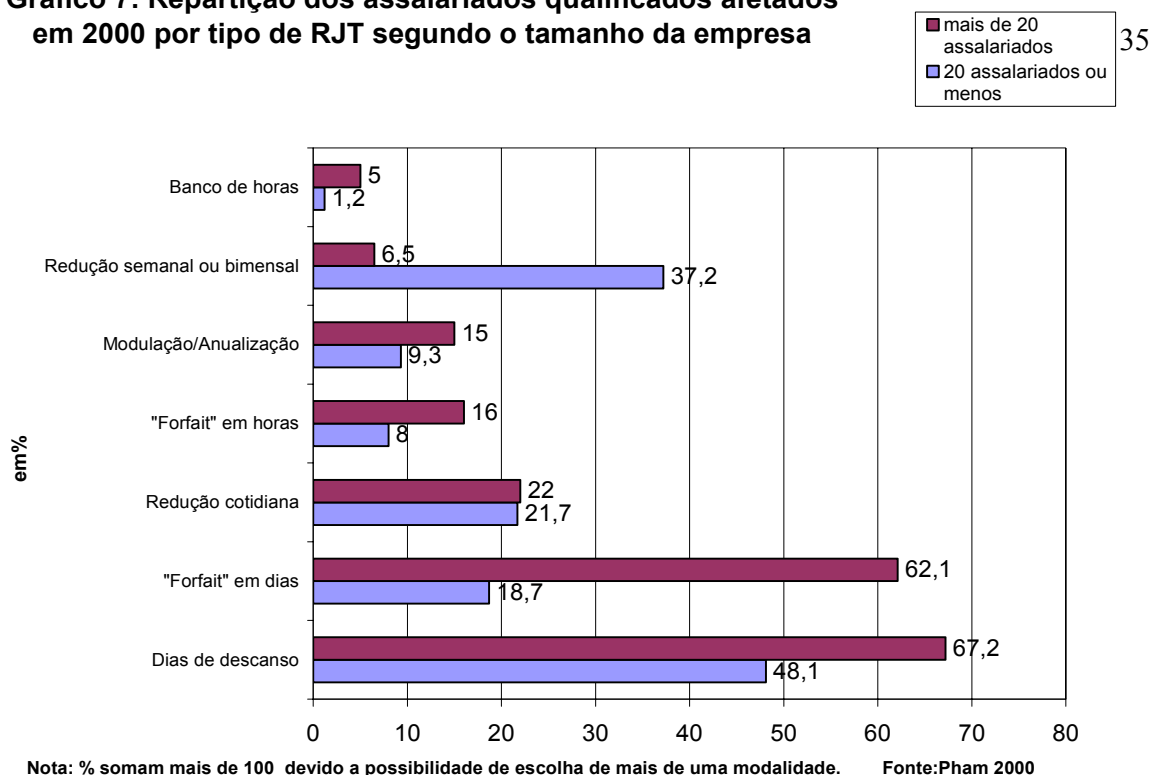


Gráfico 7: Repartição dos assalariados qualificados afetados em 2000 por tipo de RJT segundo o tamanho da empresa



III.6) O efeito sobre a flexibilização

Dentre as mudanças advindas das leis citadas na subseção 3.1, podemos destacar : redução da jornada de trabalho padrão de 39 a 35 horas (hp) e redução dos encargos salariais (α). O custo fixo do emprego (f) e o prêmio de hora extra (h) se mantiveram inalterados. Assim, levando em conta o modelo apresentado no capítulo dois, teríamos uma substituição de horas por trabalhadores causado pelas firmas que usavam de 35 a 39 horas, devido à mudança na jornada, e um substituição de trabalhadores por horas devido à redução dos encargos salariais. O sentido do efeito de substituição entre emprego e horas dependeria das magnitudes dessas mudanças. O sentido da substituição de trabalhadores por máquinas também não é claro, pois a redução da jornada encarece o fator trabalho, levando a uma substituição de trabalhadores por capital, mas a redução dos encargos sociais o torna mais barato levando a uma substituição no sentido contrário. O efeito escala também não é claro pois a redução obrigatória do número de horas torna o custo por unidade de produção mais caro, mas possíveis aumentos na produtividade devido à flexibilização reduzem este custo.

Segundo Askenazy (2000b) a lei "Aubry" não se limita à redução do tempo de trabalho, mas também a reorganização do trabalho nas empresas. As duas leis promulgadas

durante o governo da ministra Aubry e o dispositivo Robien, ao mesmo tempo em que restringem as empresas - ao pressioná-las para que reduzam a jornada de trabalho - concedem maior liberdade para que acordos sejam feitos entre sindicatos e empregadores para mudar a forma através da qual se organiza o local de trabalho e as condições de trabalho. A permissão para a flexibilização está condicionada à redução da jornada efetiva à 35 horas, através da estipulação de um acordo assinado por um sindicato, um assalariado mandatário ou um acordo de setor estendido.

Através do uso de modelos de equilíbrio parcial e equilíbrio geral, o autor concluiu que a maior flexibilidade garantida pela lei associada à redução da jornada de trabalho possibilita um ganho de produtividade e o aumento do emprego.

O autor aponta para a possibilidade de um equilíbrio de ganhos mútuos tanto para empregados quanto para empregadores. Isto porque a redução da jornada de trabalho mantendo os salários inalterados possibilita compensar a deterioração das condições de trabalho devido ao aumento da flexibilidade (como horários atípicos para aumentar a produção e atender um aumento da demanda). Assim, as empresas buscam acordos de redução de tempo de trabalho em que possam obter ganhos de produtividade através da flexibilização além dos benefícios concedidos pelo governo e os empregados, por sua vez, aceitam trabalhar menos por um salário igual, acrescido muitas vezes de horas extras.

Os resultados obtidos por Fiole, Passeron e Roger (1999), confirmam um aumento gradual da flexibilização, mas ainda muito pequeno. Os autores apontam para as variadas modalidades de redução de tempo de trabalho, que freqüentemente combinam um aumento de dias livres, de jornadas mais curtas, semanas mais curtas ou uma anualização. As pesquisas ACEMO mostram que a proporção de assalariados que declararam uma jornada de trabalho efetivamente modulada ou anualizada para o total das empresas, de 1,6% no primeiro trimestre de 1999, passaram a 2,7% um ano mais tarde (Passeron 2000). A proporção de trabalhadores que declararam ter uma duração do trabalho modulada ou anualizada se mostra maior dentre os assalariados pertencentes a empresas envolvidas pelos dispositivos "Aubry" e "Robien" (10% a cada trimestre) contra 2 a 3% do total das empresas envolvidas ou não pelos dispositivos. Pham (2000) afirma que até 2000, 60% dos estabelecimentos realizavam algum tipo de reorganização, e segundo Askenazy (2001) 25% da população ativa está coberta por

um dos 40 000 acordos assinados por empresas até outubro de 2000 ou por acordo de setor. Mais de 80% desses acordos prevêm uma reorganização da produção.

Segundo a avaliação de Passeron (2002), houve reorganização suficiente dentro das empresas para que fosse ao menos mantida a duração do uso dos equipamentos. Assim, sob a hipótese de neutralidade da redução da jornada de trabalho sobre a produção os ganhos de produtividade horária foram de 4%, devido a um aumento líquido aproximado de 6,0 a 7,5% do emprego e uma redução da jornada de trabalho média de 10%. A hipótese de neutralidade é contudo, uma hipótese forte pois não se conhece o impacto da redução da jornada sobre a produção.

Askenazy (2000b) sugere que simplesmente a redução dos encargos sociais, mesmo sem alterações na jornada de trabalho, já seria suficiente para causar um aumento no emprego, por reduzir o custo do emprego. A redução de 40% dos encargos sociais no primeiro ano proposta pelo dispositivo "Robien" (condicionadas a redução de 10% da Jornada e aumento de 10% do emprego) causa uma redução de 95% no custo de contratação de um trabalhador a mais (Cahuc e Granier, 1997). Como vimos na seção dois, a redução da jornada de trabalho com ausência de redução salarial proporcional leva a um aumento do custo do emprego. Assim as duas medidas vão em sentidos opostos, a primeira gerando uma substituição de capital por mão de obra, e a segunda o contrário.

A conclusão a que chega Askenazy (2001), através de modelos de equilíbrio parcial e geral, é de que os sindicatos podem aceitar uma reorganização da produção implicando em uma flexibilização que se torna suportável devido à redução da jornada de trabalho. Graças aos ganhos de produtividade provenientes da reorganização torna-se possível financiar a manutenção dos salários a pesar da redução da jornada de trabalho. Assim sendo, as reduções dos encargos não só favoreçam o emprego, mas também financiam o custo das mudanças organizacionais. No longo prazo, sendo as reduções dos encargos financiadas pela taxaço do capital ou do trabalho, o sucesso em termos de aumento de bem estar a partir da RJT reside na eficácia produtiva das mudanças organizacionais induzidas. Esta eficácia pode depender diretamente do nível de utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Devido às taxas para financiar a redução dos encargos, o impacto de longo termo sobre o emprego pode ser nulo.

IV) CONCLUSÃO

Analisando os estudos acima sobre os efeitos da redução da jornada de trabalho observa-se que ela está sendo satisfatória no que diz respeito a redução da jornada. 47% dos trabalhadores a tempo completo afetados pelo dispositivo "Aubry 1" trabalham um máximo de 35 horas semanais. Houve uma redução da jornada de 4,7% para os trabalhadores à tempo completo das empresas de mais de 10 trabalhadores, e de 2,9% para o total do setor concorrencial não agrícola em 4 anos (de 1996 a 2000). Esse é um efeito de curto prazo que devera permanecer enquanto a legislação mantém um elevado prêmio por hora extra.

Outros aspectos, podem parecer satisfatórios no curto prazo e perder a eficácia no longo prazo. É o caso do aumento das contratações, que a princípio leva a um aumento do emprego. Em quatro (1996 a 2000) anos foram empregados aproximadamente 1,7 milhões de novos trabalhadores dos quais 14% se deveram diretamente a RJT, contra um milhão de 1974 a 1996. A longo prazo, contudo, esse aumento das contratações pode diminuir ou não ser suficiente para compensar o aumento de demissões e aumentar o emprego. As conseqüências de longo prazo dependem de como a redução da jornada de trabalho se financia, como aponta Cette (2000). O aumento da produtividade horária, a moderação salarial e as ajudas governamentais devem ser suficientes para compensar o aumento de custo da redução da jornada. Caso contrario, podem ocorrer os efeitos escala e o efeito substituição de trabalhadores por capital, como foi explicado na seção dois.

Além disso, a política de aumento de emprego via redução da jornada deverá enfrentar novos desafios nos próximos anos. Um deles é a tendência de um aumento de salários devido a maior demanda por empregos advinda da redução das horas. Outro é o problema do viés de seleção, pois as empresas que já possuíam uma tendência de contratar novos trabalhadores são as que têm maior facilidade de cumprir com os requisitos para receber a ajuda governamental.

O último desafio apontado é o da pressão inflacionária gerada pela garantia de aumento salarial anual previsto pela lei "Aubry 2" para os trabalhadores que recebem o salário mínimo (ver Cette 2000).

V)REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Askenazy,F. (2000a), "Réduction du temps de travail : organisation et conditions de travail", *Revue Economique*, vol. 51, N°3, pp. 547-556. (primeira versão)

_____ (2000b), "35 heures: contrainte et laissez faire". Mimeo.
<http://www.cepremap.cnrs.fr/~askenazy/Cv.htm#publications>

_____ (2001), "Réduction du temps de travail et innovations organisationnelles négociées.

Barrat, O., Daniel, C., Fournier, B. (DARES) (2002)"Accords d'entreprise au premier semestre 2001: les TPE passent aux 35 heures et les grandes entreprises nouent avec la negociação." *Premières synthèses*, No.13.2, março.

Brechling, F. (1965) "the relationship between output and employment in British manufacturing industries", *review of economic studies*, 32.

Cahuc, P. e Granier, P. (1997) " " La Réduction du temps de travail, une solution pour l'emploi?". *Economica*.

Cette, Gilbert (2000) "Les 35 heures, quels effets et quels risques?" em "plein emploi" coord. Pissani-Ferry, La Documentation Française, 2000.

Contensou, F. e Vranceanu, R.E.E.(2000)"Working time: theory and policy implications"

Crépon, B.e Kramarz, F. (2001)"Employed 40 hours or not-employed 39: lessons from the 1982 mandatory reduction of the workweek" discussion paper No.2358, labour economics, CRPR ,

Pham, H. (DARES) (2002)"les modalités des passages à 35 heures en 2000." *Premières synthèses* No. 06.3, fevereiro.

Passeron, V. (DARES) (2002)"35 heures: 3 ans de mise en oeuvre du dispositif Aubry1" *Premières synthèses*, No. 06.2, fevereiro.

Passeron, V. (DARES) (2000)" les 35 heures, l emploi et les salaires." *Premières synthèses*, No.50.2, dezembro.

DIEESE, Boletim nº 197 , Agosto de 1997

Ehrenberg, R. (1971)"Heterogeneous labor, the internal labor market and the dynamics of the employment-hours decision"

Feldstein, N.(1967)"Specification of labor input in the aggregate production function"review of economic studies,34:375-386

Fiole M., Passeron V., Roger M. (1999) "Premières evaluations quantitatives des reductions collectives du temps de travail", mimeo.

Gonzaga,G.M., Menezes Filho,N. A., Camargo,J. M. (2001) "Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais sobre o mercado de trabalho no Brasil."

Gonzaga,G.M , Pereira, R.(2001) "Partilha do trabalho e a demanda dinâmica por trabalhadores e horas." Revista Brasileira de Economia, vol.55(1), pags 5-32, janeiro a março 2001.

Hart,R. (1984) "worksharing and factor prices" european economic review, 24.

Santamaki, T.(1998) "implications of the Non-Homogeneity of standard and overtime hours on the structure an cyclical adjustment of labor input.", in Robert Hart ed., *employment, Unemployment and Labor utilization*, Boston:Uwin Hyman.

Outras fontes:

http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

VI) APÊNDICE

Pesquisas utilizadas:

- ACEMO (Activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre)

Como o nome indica é uma pesquisa sobre a atividade e as condições de trabalho da mão de obra, feita trimestralmente nas empresas de mais de 10 assalariados ou mais nos setores concorrenciais não agrícolas. A versão atual da pesquisa fornece informações sobre os assalariados dos estabelecimentos como o número de assalariados em tempo parcial, contrato de duração determinada, terceirização. Fornece também informações sobre os salários de base segundo diferentes categorias profissionais, as durações semanais coletivas de trabalho e os elementos permitindo mudá-la (flutuação dos horários, horas extra, etc).

Cada uma das pesquisas trimestrais envolve de 20 000 a 30 000 estabelecimentos ou empresas que conhecem os principais indicadores estudados. A nova versão da pesquisa abrange todas as empresas de mais de 100 assalariados, a metade das empresas de 50 a 100 assalariados e um oitavo das empresas de menos de 50 assalariados.

Os indicadores agregados de duração da jornada são calculados em nível a cada trimestre. Quando se trata de variáveis mais sensíveis as variações sazonais e às renovações da amostra, as estimações são feitas com estabelecimentos respondendo duas vezes consecutivamente, sendo que o indicador é calculado em um campo mais restrito. Nesse caso o número de observações é dependendo do semestre de 200 a 250 estabelecimentos "Robien Offensif" e de 1 300 a 1 500 estabelecimentos "Aubry Offensif" e de 1 000 a 1 300 estabelecimentos "Aubry 2 precoce". Passeron (2000) se restringiu ao campo das empresas "Aubry 1" signatárias até junho de 1999 para obter um recuo suficiente após a aplicação da RJT. Já no estudo Passeron

(2002) a análise se baseia em um número bem maior de empresas, pois não se impõe esta mesma limitação.

- "Modalités des passages aux 35 heures"

Pesquisa a respeito do ano 2000, foi realizada de fevereiro a abril de 2001 através de uma amostra de 2 700 estabelecimentos que haviam declarado ter passado a jornada padrão de 35 horas em 2000 através do pedido visando se beneficiar da redução das cotizações sociais condicionadas a RTT . A amostra foi constituída segundo quatro critérios de estratificação: o tamanho da empresa, o setor de atividade, o modo de acesso a ajuda estrutural (acordo de estabelecimento, acordo de empresa ou "accès direct") e o benefício incitativo (ainda disponível para as empresas de menos de 20 assalariados em 2000, contrariamente as demais).

O objetivo da pesquisa era cobrir a falta de informações advindas da RJT desde que em 2000, se acabaram as convenções do tipo "Aubry 1" através das quais se obtinha as informações mais detalhadas sobre as empresas que realizavam os acordos de RJT.

A coluna "em 2000" do tableau 1 pham2002 reagrupa 3 sub-populações:

- Os estabelecimentos beneficiários da ajuda perene "Aubry 2"
- Os estabelecimentos não elegíveis a ajuda (setor não concorrencial)
- Os estabelecimentos elegíveis mas que não solicitaram ajuda

Os resultados da pesquisa só dizem a respeito dos estabelecimentos beneficiários da ajuda "Aubry 2" que passaram a 35 horas em 2000.(Pham, 2002)