

Texto para Discussão Nº 62 - Março 2011

Discussion Paper No. 62 - March 2011

**Flexibilidade do mercado de trabalho: a
questão do tempo de trabalho**

Danielle Carusi Machado - CEDE/UFF

Flexibilidade do mercado de trabalho: a questão do tempo de trabalho

Danielle Carusi Machado*

Resumo

O objetivo deste artigo é resumir o debate sobre flexibilidade do tempo de trabalho. Na seção seguinte à introdução, abordamos as origens dessa discussão no contexto internacional e mostramos que o tempo de trabalho tem sido considerado um dos aspectos relevantes da flexibilidade do mercado de trabalho, frente à maior disseminação de estratégias de flexibilização/redução das horas de trabalho.

Palavras chaves: jornada de trabalho, tempo de trabalho, flexibilidade do mercado de trabalho

JEL: J01, J81, J50

Abstract

The aim of this paper is to emphasize the importance of flexibility of working time. In the section following the introduction, we discuss the origins of this discussion in the international context and show that the working time has been considered a relevant aspect of the flexibility of the labor market, compared to the wider dissemination of strategies for flexible / reduced working hours.

Key-words: work hours, working time, labor market flexibility

* Professor Adjunta da Faculdade de Economia da Universidade Federal Fluminense e membro do CEDE/UFF. E-mail: dani_carusi@hotmail.com.

1. Introdução

Na literatura brasileira sobre flexibilidade do mercado de trabalho, a questão do tempo de trabalho não é muito enfatizada. Normalmente, a jornada é assumida como fixa e sem influências sobre as outras dimensões do mercado de trabalho. Consideramos que a inclusão do estudo sobre flexibilidade do tempo de trabalho pode gerar ganhos adicionais para o entendimento do funcionamento do mercado de trabalho, sobretudo no que tange à evolução da taxa de desemprego e a precarização das relações de trabalho.

No caso do Brasil, ao longo da década de 80, por exemplo, as taxas de desemprego foram baixas relativamente às encontradas em outros países, apesar do cenário de crise (era a chamada “década perdida”). Parte deste fenômeno se deve à constante informalidade do mercado de trabalho e também aos mecanismos de flexibilização iniciados ao longo deste período. Com relação à jornada de trabalho, verificamos que houve contínua redução, que pode de alguma forma, ter contribuído para o não crescimento do desemprego.

A proposta deste artigo é resumir o debate sobre flexibilidade e enfatizar a importância da flexibilidade do tempo de trabalho. Inicialmente, na seção seguinte a esta introdução, ressaltamos as origens dessa discussão no contexto internacional. Mostramos que o tempo de trabalho tem sido considerado um dos aspectos relevantes da flexibilidade do mercado de trabalho, particularmente na atualidade, frente a maior disseminação de estratégias de flexibilização/redução das horas de trabalho. Acreditamos que esta discussão é extremamente relevante no contexto atual tendo em vista as mudanças operantes no mercado de trabalho. Existem novas formas de organização do trabalho que se refletem igualmente na logística do ambiente de trabalho e da jornada de trabalho (trabalho no domicílio, trabalho online, etc). Desta forma, entender o funcionamento da flexibilidade da jornada e suas diferentes dimensões é crucial para a análise do desenvolvimento do mundo do trabalho na atualidade.

Na seção 3 do artigo, apresentamos brevemente o conceito de flexibilidade do mercado de trabalho e as suas dimensões que consideram o tempo de trabalho como fixo. Na seção 4, definimos a flexibilidade do tempo de trabalho e suas diferentes formas de representação. Por fim, as considerações finais do artigo.

2. Origens do debate sobre flexibilidade

Até a década de 30, a teoria econômica predominante era a neoclássica, para a qual – em um regime puro de concorrência perfeita – o equilíbrio de mercado é definido pela interseção da oferta e demanda. No caso do mercado de trabalho, salários e nível de emprego eram determinados pelo

cruzamento da oferta e demanda por trabalho. No ponto de pleno emprego, os compradores da força de trabalho – empregadores – e os seus vendedores – os trabalhadores – estão sempre satisfeitos. Quando ocorrem variações das condições econômicas e estruturais que tiram a economia da posição de plena ocupação, as forças de mercado agem automaticamente para restabelecer o equilíbrio.

Esse paradigma teórico, que privilegia a visão de ajuste automático, se tornou extremamente inadequado nos anos 30, quando as forças de mercado se mostraram incapazes de levar o mercado de trabalho dos países capitalistas – gravemente afetado por repetidos choques de demanda – de volta ao equilíbrio.

A solução deste “*puzzle*” só viria com Keynes, pai-fundador da teoria da demanda efetiva, para o qual, a volta do equilíbrio não se daria de forma imediata por conta da rigidez para baixo dos salários nominais decorrente da própria natureza do mercado de trabalho.¹

Em um quadro como este, ao contrário do neoclássico, havia espaço para a existência de desemprego involuntário; em outras palavras, as quantidades de equilíbrio (tanto no mercado de bens quanto no de trabalho) seriam determinadas pelo lado da demanda e o equilíbrio de pleno-emprego seria apenas um caso possível. Caberia ao governo, através de seus instrumentos de política macroeconômica (monetária e fiscal), atuar de forma contra-cíclica com intuito de suavizar as oscilações macroeconômicas e manter o nível de emprego permanentemente o mais próximo possível da situação de plena ocupação.

O receituário keynesiano não apenas permitiu a saída da grande depressão como se tornou dominante nos meios acadêmicos e políticos do mundo capitalista do imediato pós-guerra até o início dos anos 70. Neste período, foram criados diversos arranjos institucionais que garantiram a estabilidade no emprego, a universalidade dos direitos sociais, a equalização dos ganhos de produtividade entre as classes, etc. Surgiram a segmentação, os custos de demissão e as políticas salariais. Por conseguinte, o funcionamento do mercado de trabalho não mais refletia as proposições teóricas do modelo neoclássico tradicional tendo em vista que era fortemente regulado e articulado com os princípios de desenvolvimento.²

Dentro desse contexto, a análise da flexibilidade do mercado de trabalho saía do eixo entre forças de mercado e passava para a interação dessas com o aparato institucional em torno desse mercado.³

1 A inevitável dessincronização das negociações coletivas, por exemplo, levaria os trabalhadores a recusarem diminuições de seus salários nominais por não estarem seguros de que isto não pudesse vir a se traduzir, automaticamente, em uma redução de seus salários reais.

2 RAMOS (1992).

3 Ibid.

A coerência desse marco institucional com a boa performance macroeconômica foi mantida até meados de 70, quando o elo entre esses aspectos começou a “ruir”, conduzindo a estagnação do ciclo de prosperidade econômica dos anos anteriores.

Uma série de choques de oferta exógena principiou nova fase, marcada por baixo crescimento econômico, elevação da taxa e da duração do desemprego de diversos países e por inúmeras modificações de caráter estrutural.

No início da década de 80, principalmente nos países europeus, houve agravamento do desemprego devido à adoção de instrumentos políticos que objetivavam, sobretudo, o combate às altas taxas de inflação e que rompiam o compromisso com a plena ocupação. As taxas de desemprego atingiram níveis alarmantes e mais elevados que durante a década de 30 quando a economia mundial passava por um processo depressivo profundo.

Mesmo com a retomada do crescimento econômico de alguns países, o nível de desemprego continuou a apresentar trajetória ascendente. Assim, ao contrário do que seria previsível no aparato teórico tradicional keynesiano, a recuperação econômica não conseguiu absorver grande contingente de trabalhadores.

Na verdade, grande parte deste fenômeno associou-se às mudanças de natureza estrutural, como o fortalecimento do processo de globalização, a intensificação do comércio internacional de bens e serviços e o aprofundamento do progresso tecnológico.

O crescimento econômico de uma nação tornou-se extremamente dependente da sua capacidade de inserção no mercado mundial, ditada principalmente pelo grau de competitividade das empresas residentes, não sendo mais função exclusiva das ações governamentais de fomento às atividades econômicas.

Para um país onde inexistiam barreiras ao comércio internacional, não mais adiantavam incentivos ao desenvolvimento de um setor, se este não adquirisse condições de competir no mercado externo e nacional. Da mesma forma, as políticas de cunho macroeconômico não mais podiam ser viabilizadas sem a consideração das características mundiais, tendo em vista a extrema volatilidade de capitais e ao fluxo contínuo de tecnologias e informações.

O desenvolvimento econômico de um país começava a ser diretamente dependente do comportamento das empresas nacionais no tocante à produtividade e à qualidade dos produtos gerados e diante de um mundo globalizado, a performance destas, residia na sua capacidade de sempre estarem no limiar das mudanças organizacionais e tecnológicas.

Este quadro se exacerbou com a queda do muro de Berlim e a aprovação da Rodada do Uruguai, a partir do qual o comércio internacional, sob a égide da recém fundada Organização

Mundial do Comércio – OMC, foi liberalizado rapidamente, provocando uma revolução na divisão internacional do trabalho.

Para a economia mundial, a globalização e os processos que foram iniciados a partir dela, aparentemente conduziram a ganhos em termos de fluxo de comércio internacional e produtividade. Contudo, a maior integração dos espaços nacionais não foi inteiramente traduzida em maior mobilidade da força de trabalho tendo em vista que este “bem”, vendido no mercado de trabalho, possuía características muito peculiares. Observou-se, ao contrário, intensificação das barreiras à movimentação da mão-de-obra em alguns países.

Diante dessas novas características, e do aumento do grau de incerteza e da volatilidade do ciclo econômico, a crise do mercado de trabalho de vários países, sobretudo nos europeus, foi agravada.

Ao longo de todo esse período, surgiram inúmeras controvérsias com relação as causas dessa crise que, de certa forma, traduziram-se na adoção de diferentes instrumentos políticos pelos países.

Inicialmente, houve processo de contínuo questionamento do aparato institucional construído em torno do mercado de trabalho na década de 30. Para muitos, esse representava a raiz do problema de desemprego pois criava rigidezes no mercado de trabalho inviabilizando o rápido ajuste das economias nacionais às novas condições. O mercado de trabalho e suas instituições reguladoras correspondiam as peças chaves dos ajustes, sendo o seu desempenho medido a partir do grau de flexibilidade.⁴

De acordo com TREU (1992), as iniciativas políticas de combate à crise, por exemplo na Inglaterra, compartilharam da visão de que a má performance das firmas associava-se à presença de inúmeros elementos institucionais propagadores de rigidez. A solução para enfrentar essas dificuldades restringia-se à desregulamentação do mercado de trabalho, através do fim de regras e instituições que impunham limites à total flexibilidade deste mercado. A ênfase residia principalmente na flexibilidade quantitativa ou, em outras palavras, no número de pessoas empregadas. A contra-posição a este pensamento era que a crise econômica resulta do esgotamento do modo de regulação fordista, sendo a inadequação institucional, apenas sua consequência.⁵

Argumentava-se, também, que alguns países atingiram a recuperação, através da utilização de estratégias de flexibilização divergentes da simples desregulamentação do mercado de trabalho.⁶

4 MEYER (1995).

5 Ver RAMOS (1992) & TREU (1992).

6 RAMOS (1992)

O caso da Alemanha foi exemplar, pois não ocorreu desregulamentação do mercado de trabalho e, nem por isso, esse país deixou de ter grande crescimento econômico. Por outro lado, o oposto aconteceu na França que apesar de manter o mercado de trabalho regulado, defronta-se com grande contingente de desempregados espalhados pelo país.

Assim, dado que a flexibilidade do mercado de trabalho não é uma categoria unidimensional,⁷ o debate não se restringiu à desregulamentação pura e simples, mas se estendeu a outras alternativas viáveis de flexibilização, como em torno da questão das horas de trabalho. O objetivo básico foi mantido, ou seja, garantir a maior adequabilidade do mercado de trabalho às mudanças no cenário econômico, minimizando os custos sociais, em termos de desemprego.

Dentro dessa ótica, as discussões em torno do tema tempo de trabalho foram intensificadas ao longo dos anos 80 e 90. A flexibilização/redução do número de horas trabalhadas se revelaram como cruciais em países com elevados custos de ajustamento do emprego e dos salários.⁸ Constituíram um importante instrumento de ajuste capaz de viabilizar aumento e manutenção de empregos diante da contínua elevação do nível de produtividade do trabalho.

As estratégias de flexibilização/redução de horas, que serão demonstradas mais a frente, evidenciam o quanto este debate surgiu nesta época nos países europeus, especialmente naqueles que possuem graves problemas de desemprego, como França e Itália.

No contexto dos países latino-americanos, especialmente no caso do Brasil, a situação econômica, a partir da década de 70, também foi afetada pelos acontecimentos no âmbito internacional. Diante das dificuldades no *front* externo e das mudanças operantes no cenário mundial, iniciou-se processo de esgotamento do modelo de desenvolvimento alicerçado nas substituições de importações.

No Brasil, a década de 80 foi apelidada de década perdida, apresentando baixas taxas de crescimento econômico e, no cenário político, comportando inúmeros programas de estabilização mal sucedidos. Conseqüentemente, os agentes econômicos procuravam se ajustar aos choques de oferta e de políticas através da adoção de estratégias tais que minimizassem seus custos.

Como veremos a seguir, o debate em torno dos custos de ajustes, da mesma forma que na evidência internacional, é direcionado especificamente para o mercado de trabalho. Vários fatos estilizados sugerem que o funcionamento do mercado de trabalho aparentemente não foi tão

7 MEYER (1995).

8 Conforme artigo de ABRAHAM & HOUSEMAN (1993), o ajustamento do emprego às mudanças do produto é menor na Alemanha, na França e na Bélgica do que nos Estados Unidos, devido à presença de custos de admissão/demissão nos primeiros. Contudo, sua análise evidencia que os empregadores utilizaram mecanismos alternativos, como ajuste de horas trabalhadas para compensar a relativa rigidez do emprego.

insatisfatório em termos de ocupação. As taxas de desemprego registradas foram bem inferiores às dos demais países e houve contínua geração de empregos.

Uma das explicações para tal comportamento enfatiza que o mercado de trabalho brasileiro foi flexível, ou seja, o baixo patamar da taxa de desemprego aberto foi mantido graças à capacidade de adequabilidade das variáveis de emprego, salário real, horas de trabalho e produtividade às mudanças bruscas que ocorreram ao longo da década de 80.

Contudo, a contrapartida da elevada flexibilidade do mercado de trabalho foi a contínua deterioração do nível de rendimentos e a precarização das relações de trabalho – grande parte dos novos postos de trabalho situavam-se à margem da legislação trabalhista, constituindo em empregos sem carteira assinada ou por conta própria.

Diante desse quadro, surgem diversas polêmicas em torno das dimensões de flexibilidade do mercado de trabalho e suas interrelações com as instituições em torno desse mercado. Para alguns autores,⁹ a excessiva flexibilidade, ressaltada na literatura, é fruto da informalidade pois no mercado de trabalho formal prevalecem rigidezes. A existência de custos no estabelecimento de um contrato de trabalho formal induz a generalização de relações de trabalho informais onde não existem regras legais.

Para outros autores,¹⁰ a flexibilidade do mercado de trabalho, mesmo nos segmentos formais do mercado de trabalho, é excessiva, tendo efeitos deletérios sobre as relações de trabalho e sobre o nível de produtividade da economia. Enfatizam a necessidade do fortalecimento de instrumentos políticos que ensejem relações de trabalho de longo prazo, indutoras do aumento do grau de flexibilidade funcional do mercado de trabalho.

As abordagens priorizam basicamente o estudo das flexibilidades alocativas, salarial e do fator de produção (ou funcional) sem, contudo, dar ênfase à flexibilidade do tempo de trabalho, praticamente considerando que jornada de trabalho média no período foi constante.

Ressaltamos que esse debate deve ser recuperado sobretudo no momento atual onde novas formas de trabalho surgem priorizando a jornada fora do ambiente do trabalho. A flexibilidade do tempo de trabalho deve ser encarada como uma das estratégias de flexibilização tendo em vista que pode contribuir para minorar as taxas de desemprego.

Em termos internacionais, esses aspectos foram exaustivamente estudados desde meados da década de 80. Aqui no Brasil, atualmente, evidencia-se cada vez mais a relevância desse debate. A flexibilização/redução do tempo de trabalho tem vindo à tona a partir das inúmeras negociações

9 PASTORE (1993).

10 CAMARGO (1996), AMADEO *et alli* (1994a), URANI (1996), etc.

entre trabalhadores e empregadores, e até mesmo com a possibilidade de modificações nas regras legislativas.

3. O conceito de flexibilidade

De forma geral, a flexibilidade é entendida como a facilidade com que um sistema qualquer responde às mudanças. No caso do mercado de trabalho corresponde à forma como os agentes econômicos, trabalhadores e empregados, buscam se adequar ao novo contexto resultante de fenômenos de natureza conjuntural e estrutural.

Empregadores podem, por exemplo, adaptar a força de trabalho via número de contratados, horas de trabalho, aumentos de produtividade ou variações salariais, enquanto trabalhadores tentam maior compatibilização de seus conhecimentos às novas exigências do mercado.¹¹ As decisões são tomadas de forma que ambas as partes maximizem seu bem estar e que incorram em custos de ajustamento mínimos.

As variações no emprego são ajustes de quantidades que ocorrem geralmente quando o componente preço apresenta certa rigidez. Por exemplo, se o custo do trabalho, medido por salários e encargos sociais e trabalhistas, é rígido, então o nível de emprego pode propiciar o ajuste não ocorrido via preço. Em outras palavras, modificações de uma ou outra variável podem vir a contrarrestar a rigidez de outra.

Por exemplo, caso existam despesas adicionais para variação do estoque de empregados e a presença sindical impeça as oscilações nas remunerações, o ajuste pode ser concretizado por rescalonamento das atividades ou através de negociações que efetivem reformas no tempo de trabalho.

Estas estratégias, compreendidas à nível micro, interrelacionam-se e acabam por definir alguns aspectos do funcionamento do mercado de trabalho.

Quando o empregador modifica a jornada de trabalho, afeta o total de emprego da economia em termos de horas e, indiretamente, o nível de bem estar de grande parcela da população. Por outro lado, quando trabalhadores, adquirem conhecimentos através de treinamento ou educação básica, ampliam o estoque de capital humano do país, logo, potencializando crescimento da produtividade e da economia como um todo.

Desta forma, os fatores que influenciam o comportamento de trabalhadores e empregadores, conseqüentemente, variações das condições de oferta e demanda de trabalho, definem parte da

11 CAMARGO (1996)

capacidade do mercado de trabalho absorver choques exógenos – ou melhor, o seu grau de flexibilidade.

Compreender a capacidade de ajustamento do mercado de trabalho às mudanças no cenário nacional é, portanto, identificar o grau de flexibilidade a partir das interrelações de suas diferentes dimensões e destas com as instituições existentes.

Sabemos, de antemão, que existem basicamente quatro principais formas de ajustamento utilizadas pelos agentes para enfrentar choques e que consideram o tempo de trabalho como fixo. Na literatura de flexibilidade estas são entendidas como flexibilidade alocativa, salarial e do fator de produção. Abordaremos rapidamente cada uma delas nas sub-seções seguintes.

3.1. Flexibilidade alocativa

Esta dimensão da flexibilidade é ditada pela capacidade do mercado de trabalho de alocar a mão-de-obra de forma eficiente respondendo aos choques exógenos com custo reduzido e está relacionada basicamente a dois fatores: nível de emprego e mobilidade.¹²

No modelo neoclássico convencional, o nível de emprego é determinado pelo ponto de equilíbrio da oferta e da demanda de trabalho. O montante de empregos é decidido pelas firmas, de acordo com a predisposição de contratar ou desligar trabalhadores. Na presença de custos de admissão e demissão – tipos de contratos, encargos sociais, multas, despesas com treinamento, etc – os empregadores relutam em variar seu quadro profissional. Admissões e demissões são efetivadas, em última instância, quando houver a comprovação de que as mudanças no cenário econômico não são transitórias. Neste caso, a taxa de rotatividade é baixa, retraindo o grau de flexibilidade.

Como o impacto dos choques não é homogêneo por todos os segmentos da economia, a dificuldade de realocação da força de trabalho pode provocar o surgimento de diferenciais de produtividade. A boa performance produtiva no futuro pode ser comprometida, pois incentiva-se a prosperidade de alguns ramos de atividades em detrimento do obsoleto de outros.¹³ A mobilidade da mão-de-obra é um instrumento crucial para equalização dos níveis de produtividade entre os diferentes setores.

¹² Nessa seção o nível de emprego é função apenas do total de pessoas empregadas, esforço e horas de trabalho são constantes, AMADEO & CAMARGO (1993).

¹³ AMADEO & CAMARGO (1993)

A inviabilidade de plena mobilidade está relacionada às características dos trabalhadores quanto ao seu tipo de capital humano, ou ao próprio locus onde operam as forças do mercado.¹⁴ As peculiaridades institucionais ou preconceitos quanto à região, raça, sexo, cor, etc, criam um grau de segmentação do mercado não permitindo um ajuste instantâneo após um choque.

Um bom indicador do grau de flexibilidade alocativa é, portanto, a estabilidade da taxa de desemprego aberto. Na presença de choques exógenos, se o ajustamento ocorrer via modificações no patamar dos salários reais, este indicador será praticamente constante e pequeno.

3.2. Flexibilidade salarial

A flexibilidade salarial refere-se basicamente às mudanças no nível de salário real necessárias para comportar variações cíclicas da produtividade do trabalho.¹⁵

As empresas maximizadoras de lucro oferecem aos trabalhadores salários proporcionais ao nível de produtividade marginal. No caso de redução da demanda do trabalho com flexibilidade salarial, segundo modelo neoclássico, ocorre o ajuste automático dos salários reais ao novo ponto de equilíbrio.

Na presença de rigidez para baixo do salário e de uma produtividade dada, o processo de ajustamento ao pleno emprego pode ser inviabilizado. As firmas reagem através de ajustes na quantidade de trabalho demandada caso a jornada de trabalho for fixa. Gera-se desemprego e trabalhadores dispostos a trabalhar com uma remuneração mais baixa não encontram ocupação.¹⁶

O investimento em capital humano e a legislação do país no tocante à política salarial influenciam a flexibilidade salarial. O primeiro permite o encolhimento do hiato salário real-

14 Conforme KLAU & MITTELSTÄDT (1986), a alocação eficiente da força de trabalho pode ser dificultada devido à ausência de facilidades para mobilidade regional, ocupacional e entre-firmas. Cita que em determinados países europeus, a mobilidade regional é fomentada com o fornecimento de subsídios à moradia, passagem, etc.

15 De acordo com KLAU & MITTELSTÄDT (1986), em muitos países, o hiato entre salário real e produtividade persiste devido principalmente às diferenças no perfil cíclico destas variáveis. Durante fases de prosperidade, as margens de lucro são usualmente muito elevadas pois o aumento da produtividade não é imediatamente repassado ao salário pago para os trabalhadores. Esta característica é explicada pela influência de fatores institucionais no processo de determinação salarial (barganha salarial, cláusulas de indexação, políticas salariais, etc).

16 AMADEO & CAMARGO (1993)

produtividade via aumento da capacidade produtiva. Com relação ao segundo, podemos citar um exemplo: se existe um salário mínimo fixado e o hiato com relação à produtividade nesse nível for elevado, ocorre redução da demanda de mão-de-obra tendo em vista que os lucros das empresas possam ficar comprometidos.

3.3. Flexibilidade do fator de produção trabalho

Essa forma de flexibilidade¹⁷ dita a capacidade da economia se adaptar a uma nova situação dados os níveis de salário, emprego, e jornada de trabalho, AMADEO e CAMARGO (1993).

A flexibilidade do fator de produção reside na possibilidade do trabalhador desempenhar diferentes funções, facilitando um possível remanejamento em épocas de crise. Este tipo de flexibilidade, portanto, está inteiramente relacionado com a qualidade da força de trabalho e seu capital humano.

Segundo MEYER (1995), *“o capital humano geral é a base para o trabalhador ser capaz de aprender novas tarefas com mais facilidade. Sendo assim, é um capital que não só não se perde em épocas de mudanças, como também diminui o montante de investimentos necessário para que ocupe o novo cargo. O capital humano geral aumenta a eficiência do investimento em capital humano específico e diminui o custo de ajuste, sendo o fator fundamental para a existência de flexibilidade.”*

O trabalhador com capital humano geral é mais adaptável às diferentes tarefas pois seu aprendizado é mais rápido, ao contrário de um trabalhador com grau de instrução reduzido ou com excessivo capital humano específico.¹⁸ O empregador, portanto, frente às modificações no cenário econômico que afetam a demanda de seus produtos, pode readaptar seus contratados em novas funções incorrendo em menores custos (tempo de monetários) se estes possuem uma boa bagagem educacional.

Assinalamos que a importância da avaliação do grau de flexibilidade a partir da consideração de todas as dimensões conjuntamente advém da latente contradição entre as flexibilidades alocativa/salarial e do fator de produção trabalho.

A correlação destas dimensões é explicada pelas características inerentes ao funcionamento do mercado de trabalho. Diante da assimetria de informações, antes da

17 RAMOS (1992), define este tipo de flexibilidade como flexibilidade funcional, ou melhor, a capacidade de cada empregado se adaptar dentro da própria firma.

18 AMADEO & CAMARGO (1993).

materialização da relação empregador-empregado, os empregadores só podem inferir sobre a função de produção e os segundos só têm conhecimentos do seu poder de trabalho e de sua motivação. Ambos correm o risco de assumirem um compromisso e depois de um certo tempo, ficarem insatisfeitos.

Quando as empresas se ajustam via variações no nível de emprego ensejam contratos de trabalho de curto prazo. Quando o ajuste é feito por oscilações salariais, o trabalhador está sujeito à elevada oscilação dos seus rendimentos, comprometendo sua satisfação. Em ambos casos, criam-se incentivos para que as relações de trabalho fiquem envoltas por riscos e incertezas.¹⁹

Os empregadores não têm interesse em investir em capital humano, pois correm o risco de não obterem retorno de tal investimento caso o trabalhador seja desligado. Por parte dos trabalhadores, não há incentivos em investir em capital humano específico, em virtude da incerteza da manutenção do emprego, pois terão custos elevados caso não utilizem esses conhecimentos adquiridos em eventuais postos de trabalho que possam ocupar.

Assim sendo, a flexibilidade máxima do mercado de trabalho, como demonstram AMADEO & CAMARGO (1993), pode ocasionar rigidez do fator trabalho e, conseqüentemente, prejudicar o crescimento da produtividade da economia. Na presença de barreiras à demissão, os empregadores tenderão a ser mais cuidadosos no momento de contratação de mão-de-obra, preocupando-se com a qualidade – adoção de processo de seleção. Afinal, dadas as dificuldades de desligamento, o trabalhador representará para a firma um fator quase-fixo. Esta situação modificará as relações de trabalho porque empregadores e trabalhadores provavelmente terão mais incentivos para investirem em qualificação e aperfeiçoamento.

A empresa deverá criar mecanismos que fomentem a contínua motivação e aperfeiçoamento de seus trabalhadores, pois, por praticamente possuírem estabilidade ocupacional, podem se acomodar e ter um baixo desempenho. Esta estratégia deve ser adotada para garantir o crescimento da produtividade, pois diante das dificuldades de demissão, esta variável depende crucialmente do seu trabalhador.

Logo, um grau de flexibilidade do mercado de trabalho abaixo ou acima de um nível ótimo pode vir a ter impactos negativos sobre o crescimento econômico e o grau de equidade. Deve existir um ponto satisfatório, onde as diversas dimensões interrelacionam-se entre si e com as instituições reguladoras do mercado de trabalho.

19 Segundo CAMARGO (1996):. *“a presença de instituições do mercado de trabalho que geram incentivos para que trabalhadores e empregadores prefiram relações de curto prazo, desestimulam o investimento em treinamento específico por parte das empresas e dos trabalhadores”*.

4. Flexibilidade do tempo de trabalho

A flexibilidade do tempo de trabalho pode ser compreendida a partir de dois aspectos: número de horas de trabalho (jornada de trabalho diária, semanal, mensal ou anual, dependendo do período de referência) e montante de dias trabalhados (jornada por dias trabalhados ao longo da vida, contando férias, aposentadoria, etc). Focalizaremos o estudo da jornada de trabalho em termos de horas, sem, portanto desprezar a importância da jornada por dias. Usualmente, não existem dados suficientes e precisos que permitam a avaliação do grau de flexibilidade do tempo de trabalho ao longo da vida de um indivíduo e que considere a dimensão dias de trabalho. Além disto, o debate em torno das estratégias de flexibilidade do tempo de trabalho confere maior ênfase ao número de horas trabalhadas do que às variações ao longo do ciclo de vida do trabalhador.

Dentro deste universo, a flexibilidade do tempo de trabalho abrange todas as possibilidades de mudança da jornada capazes de adequar o mercado de trabalho às novas condições vigentes no sistema econômico. Assim, priorizamos a análise da: variabilidade das horas de trabalho (ou melhor, a possibilidade da jornada ser definida por período mais longo que a semana), adoção de esquemas contratuais onde a regra não é mais a jornada fixa e sim regimes horários a meio expediente ou não tradicionais e, reduções da jornada normal por via legal ou negocial.²⁰

4.1. Emprego parcial

Concentrando-se primeiramente na questão do emprego parcial e de seus efeitos sobre os demais aspectos de flexibilidade, observamos que a partir dos anos 80, proliferaram-se, sobretudo nos países europeus, ocupações com essas características. Essas novas formas contratuais não tinham como norma a jornada de trabalho integral, mas geralmente adotavam cargas horárias de trabalho mais reduzidas e com a possibilidade de maior reordenação, segundo os objetivos de trabalhadores e empregadores.

A generalização do emprego em tempo parcial é inserida na noção de flexibilidade do tempo de trabalho porque este tipo de relação de trabalho permite uma maior maleabilidade no número de horas. Quando o empregador decide contratar empregados por tempo parcial, está diminuindo o “núcleo duro” da jornada de trabalho. Por exemplo, o horário do empregado pode ser distribuído não somente nos limites de 8 às 6 horas da tarde mas, também, por várias combinações de seis horas dentro desses extremos.

²⁰ Segundo KLAU & MITTELSTÄDT (1986), a flexibilidade do tempo de trabalho pode ser analisada pelo peso do emprego em tempo parcial no nível de ocupação total e pelo decréscimo das horas anuais por empregado.

Essa estratégia de flexibilização do tempo de trabalho funciona, em algumas ocasiões, como "válvula de escape" às rigidezes impostas, na maioria dos países, ao processo de demissão e contratação da mão-de-obra. Como, muitas vezes, os empregos em tempo parcial situam-se à margem da legislação trabalhista, os empregadores não incorrem em despesas adicionais com o ajustamento via variação do estoque de empregados à meio-expediente.²¹ A flexibilidade do tempo de trabalho serve como pano de fundo ao aumento da flexibilidade alocativa à medida que viabiliza mudanças no quadro profissional e, também por favorecer alocações de trabalhadores entre os diversos setores da economia na presença de choques inter-setoriais. Dito de outra forma, os trabalhadores, quando inseridos em meio expediente em um setor, têm possibilidade de, num período de auge, serem absorvidos em ramos de atividades que estejam crescendo. Da mesma forma, quando os trabalhadores são demitidos de setores obsoletos podem já ter obtido outra ocupação, também à meio expediente.

Este tipo de contrato de trabalho tem favorecido a minoração do fenômeno de desocupação, principalmente daqueles trabalhadores que têm mais dificuldade no encontro de empregos, como mulheres e jovens. Pelo lado da oferta de trabalho, os empregos com esquemas horários parciais permitem às mulheres cônjuges, com filhos pequenos, a compatibilização de seus afazeres familiares e domésticos com sua vida profissional. É claro que essa situação é um pouco semelhante para trabalhadores mais jovens que devem encaixar seus estudos no dia de trabalho.²² Esses segmentos caracterizam-se por possuírem salário de reserva e custos de ingresso no mercado de trabalho altos. Assim, trabalhar por longas horas e cumprir um regime horário rígido pode vir a ser desinteressante se a remuneração oferecida não for compensatória. A generalização do emprego parcial, com regimes de horários menos intensivos e mais flexíveis contribui para a redução dos custos associados à inserção no mercado de trabalho desses segmentos.

Pela literatura da demanda de trabalho, a expansão do emprego de meio período é explicada pela existência de custos horários, fixos e quase-fixos, inferiores e aos ganhos de produtividade mais elevados relativamente às ocupações em tempo integral.²³ Segundo RAMOS (1992), as

21 Em diversos países europeus, dada a extrema importância que o emprego em tempo parcial tem assumido para a minoração do problema de desemprego, várias políticas de incentivo a este tipo de contrato foram efetivadas.

22 Nos Estados Unidos, grande número de jovens estudantes tem empregos com jornadas parciais, possibilitando a coordenação dos seus estudos com uma atividade remunerada. Este fenômeno explica o decréscimo do tempo de trabalho nesse país, apesar da relativa estabilidade do número de horas trabalhadas pelos empregados em tempo integral, segundo ELLIOT (1990), FERNANDES (1989).

23 Os níveis de produtividade podem diferir entre trabalhadores de tempo integral e parcial. No caso dos primeiros, a probabilidade de ocorrência do efeito fadiga é maior e acabam sendo menos produtivos em ocupações que requerem muita concentração. Trabalhadores em tempo parcial são menos produtivos em ocupações que demandam muita aplicação e processos de decisão, como cargos de chefia, conforme ELLIOT (1990).

restrições e as despesas, nas quais o empregador incorre quando demite um trabalhador em tempo integral, acabam por incentivar o maior número de admissões em esquemas de contrato de emprego a tempo parcial. Tanto na Europa quanto nos Estados Unidos, os custos totais do trabalho parcial são substancialmente inferiores ao do integral. Esta relação é explicada pelos baixos salários e benefícios.²⁴

Um dos problemas apresentados no tocante à expansão desse tipo de contrato de trabalho relaciona-se às péssimas condições de trabalho normalmente oferecidas. As perspectivas de crescimento profissional não se assemelham a de um posto de trabalho em tempo integral, além disso, os direitos dos trabalhadores normalmente são minorados.²⁵ O emprego em tempo parcial é um mecanismo que contribui para a maior absorção de trabalhadores, principalmente daqueles que possuem maiores dificuldades em se adequar aos esquemas de trabalho com carga horária rígida. Contudo, apesar de ser um instrumento importante para compatibilizar oferta e demanda de trabalho e, portanto, minimizar os custos de ajuste em termos de emprego, pode reverter em instrumento propagador da precariedade do mercado de trabalho.

4.2. Ajustamento de curto prazo da jornada de trabalho

As estratégias de mudanças na jornada de trabalho são adotadas em diversas empresas com o intuito de compensar as dificuldades de variação no estoque de empregados devido à presença de custos fixos, particularmente no tocante à seleção, à demissão e ao treinamento de trabalhadores.

A variabilidade das horas de trabalho, através do recurso às horas suplementares ou de esquemas tipo banco de horas e anualização da jornada,²⁶ corresponde a uma estratégia de ajustamento de curto prazo. Os empregadores podem responder rapidamente à oscilações do ciclo de negócios, principalmente na presença de dificuldades na variação do estoque de empregados.

ELLIOT (1990), ABRAHAM & HOUSEMAN (1993), MCCONNELL & BRUE (s/d) enfatizam que a volatilidade das horas médias trabalhadas ao ciclo de negócios não é um fenômeno comum a todas nações. A flexibilidade para cima ou para baixo do número de horas de trabalho é extremamente influenciada pelas instituições que regulam o mercado de trabalho (regras sobre as horas extras

24 De acordo com RAMOS (1992), nos EUA os assalariados a tempo parcial não se beneficiam dos planos de aposentadoria, só 44% tem algum tipo de seguro-saúde e 36% seguro de vida. Na Inglaterra 30% dos empregados a tempo parcial não se beneficiam de nenhum tipo de proteção social. Na Finlândia e na França, eles se beneficiam dos mesmos direitos dos trabalhadores a tempo completo.

25 SCHOER (1987) e ROSSO (1996).

26 O empregador fica livre para contratar horas de trabalho até um teto máximo sem obrigatoriedade de pagamento do prêmio-hora extra.

estabelecidas por via negocial ou legal) e pelo grau de flexibilidade do emprego (facilidade com que o empregador varia seus estoques de empregados).

Face à rigidez na variação do estoque de funcionários, os empregadores procuram avaliar as despesas adicionais com o ajustamento via horas. Existem instituições específicas que estipulam o volume permitido de horas extras e quanto o empregador é obrigado a pagar ao contratar horas suplementares à jornada normal, influenciando, como já analisado, o processo de substituição entre horas e número de empregados.

Da mesma forma, com relação à oferta de trabalho, os trabalhadores possuem preferências de maior ou menor volume de horas extras (caso esta seja uma decisão livre) dependendo do valor relativo que atribuem ao lazer e à aferição de mais rendimentos. Neste caso, são importantes os ganhos que adquirem quando ampliam volume de horas trabalhadas e se existem mecanismos que compensam a redução da jornada de trabalho, como os programas compensatórios “*Short Time Compensation*” -- STC.

O STC consiste em uma espécie de seguro-desemprego fornecido aqueles trabalhadores que paralisam suas atividades por algumas horas ou dias em virtude da redução do ritmo de produção da firma. Os trabalhadores recebem auxílio monetário pelas horas que ficam “desempregadas”.

A eficácia das ações dos empregadores no tocante ao ajustamento via horas é limitada pelo comportamento dos trabalhadores e pelas instituições regulamentadoras da variabilidade das horas. Por exemplo, quando uma empresa não adota o esquema tipo “banco de horas”, os empregadores computam maiores dispêndios com o uso das horas extras. Da mesma forma, em países onde não existam os STC, a predisposição dos trabalhadores à flexibilidade da jornada de trabalho é menor.

A existência de riscos de demissão, tornam os trabalhadores menos relutantes às variações da jornada de trabalho via adoção de esquemas de flexibilização. Se a probabilidade e as perdas advindas do desligamento do processo produtivo são altas, as preferências dos trabalhadores pelo emprego serão maiores do que pelos rendimentos, logo, serão mais favoráveis aos esquemas de ajustamento via horas. Com menores chances de serem demitidos, os trabalhadores podem ser contra aos esquemas tipo “banco de horas” porque perdem os rendimentos extraídos da prestação de horas extras.

Segundo AUDENRODE (1994), estes esquemas podem ser considerados mais eficientes que o seguro-desemprego. Primeiro porque tendem a minimizar as separações de trabalhadores e de empregadores – ensejando, portanto, relações de longo prazo – e segundo, porque levam à divisão da incerteza por todos membros da força de trabalho.

Diferem dos sistemas de *lay-off*, usualmente utilizados nos Estados Unidos. Nesses esquemas, frente à retração das atividades da firma, o trabalhador é demitido mediante alguns benefícios. Este trabalhador, contudo, num período de recuperação é readmitido pela empresa com alguma preferência. Para a empresa essa é uma barreira à sua liberdade de ação, contudo resulta em gastos mais baixos que o alto custo de demissão. Ademais, o trabalhador não “encara” seu desligamento como uma perda grande, pois rapidamente pode ser readmitido.

AUDENRODE (1994) mostra, entretanto, que a rapidez e a eficácia do ajuste via horas de trabalho dependem, em grande medida, da “generosidade” deste mecanismo institucional. Os trabalhadores somente aceitarão esquemas de redução do número de horas trabalhadas se forem devidamente compensados. Isto significa que os auxílios monetários devem ser usualmente superiores aos benefícios de seguro-desemprego. Caso contrário, os trabalhadores podem preferir ganhar este último benefício, aumentando o desemprego na economia. Além disso, chama atenção para o fato de que os efeitos dos STC devem ser compreendidos à luz das demais instituições existentes no mercado de trabalho. Por exemplo, em países onde os empregadores pagam indenização ao funcionário demitido, dois efeitos podem ocorrer na presença de recessão.

Primeiro, para o trabalhador de nível salarial mais baixo, a opção de vir a ser desempregado pode tornar-se mais atrativa caso o benefício do programa STC não seja compensatório. Os trabalhadores, quando demitidos, recebem, além do auxílio desemprego, pagamento adicional correspondente à indenização. Segundo, mesmo que horas e número de empregados sejam substitutos perfeitos no processo produtivo, os empregadores não são indiferentes com relação a composição desejada da força de trabalho. Eles têm preferências quanto ao ajustamento por número de empregados ou volume de horas trabalhadas, até mesmo porque os custos podem diferir de uma opção para outra. Desta forma, caso as indenizações por desligamentos sejam altas, os trabalhadores podem barganhar salários maiores se os empregadores realmente desejarem se ajustar via horas de trabalho.

Quando os empregadores são obrigados a fazer notificações aos órgãos especializados em relações de trabalho, o ajustamento via número de pessoas empregadas pode ser lento. Nesta situação, uma boa estratégia para empregadores seria adotar os esquemas de redução do número de horas trabalhadas. Assim, da mesma forma que no caso das indenizações, para que o funcionário desta firma aceite reduções na sua carga horária, deve ser ressarcido de forma que não tenha perdas em termos de bem estar.

Logo, os esquemas de STC, quando custeados integralmente pelo governo, cooperam para a flexibilidade para baixo do número de horas de trabalho e, portanto, para menores custos em termos de ocupação durante períodos de retração no nível de atividade. A partir do momento que passam a

ser custeados pelos empregadores, a análise dos efeitos em termos de flexibilização deve relevar esses custos.

Se a flexibilização para baixo for mais onerosa, o empregador pode preferir adotar esse mecanismo apenas para trabalhadores mais qualificados, cuja demissão envolveria prejuízos. O processo de ajustamento neste caso, seria feito parte pelo desligamento de trabalhadores com custos fixos menores (provavelmente os menos qualificados) e parte, pelo ajustamento da jornada de trabalho, ESTEVÃO (1990).

A análise dos incentivos criados pelas penalidades de horas extras, STC e “banco de horas” na oferta e demanda de trabalho demonstram que as oscilações das horas de trabalho e sua importância para o processo de ajustamento devem ser compreendidas à luz das instituições regulamentadoras do mercado de trabalho.

Se a jornada de trabalho for extremamente rígida e as horas extras muito caras, a firma pode preferir se ajustar contratando mais empregados. Por um lado, gera-se efeito positivo, pelo menos no curto prazo, em termos de geração de empregos e equidade, pois as oportunidades de ocupação são divididas entre um maior número de pessoas.²⁷

Por outro, visto que a firma precisa urgentemente ampliar sua capacidade de produção e, dado que o empregador encara as mudanças como transitórias, a contratação de novos funcionários pode não ser feita por processo de seleção cuidadoso e o treinamento dos recém admitidos pode não ser satisfatório. Em outras palavras, os admitidos podem ter baixa qualificação, comprometendo o desempenho da firma em termos de produtividade.²⁸

Também, dependendo do grau de conhecimento específico requerido para realizar tarefas, a contratação de novos trabalhadores em substituição a uma jornada mais longa dos já empregados (e treinados) pode representar perda temporária no grau de produtividade.²⁹

O nível de produtividade do trabalhador também é influenciado pelo esforço da força de trabalho. Segundo SHAPIRO & STIGLITZ (1984), o indivíduo que se engaja na força de trabalho pode se esforçar ou não. Como os empregadores preferem que seus funcionários tenham um bom

27 No longo prazo, a rigidez da jornada de trabalho junto às elevadas despesas com horas extras podem ocasionar a substituição do fator trabalho pelo fator capital pois os custos fixos e variáveis associados aquele insumo são altos comparativamente a este.

28 AMADEO *et alli* (1994b)

29 Ibid.

desempenho, oferecem salários mais elevados que o salário competitivo. Ou seja, o nível de emprego não depende apenas do número de empregados e do total de horas mas, também, do grau de esforço que cada trabalhador concede às suas atividades.

Se a produtividade é correlacionada ao nível de qualificação do empregado bem como à estrutura de incentivos criados capazes de gerar motivação e maior grau de esforço,³⁰ a intensidade da carga horária de trabalho pode influenciar a flexibilidade do fator de produção trabalho.

Ressaltamos que nesses pontos pairam algumas controvérsias sobre a natureza positiva ou negativa do impacto das horas de trabalho sobre o nível de produtividade do trabalhador.

Alguns autores³¹ argumentam que a modulação horária torna os trabalhadores, principalmente os de baixa qualificação, dependentes da volatilidade do ciclo econômico e do princípio de lucratividade do empregador. Desta forma, os prejuízos, em termos de bem estar, podem ser relacionados à alocação do tempo individual do trabalhador com seu trabalho, sendo que outras atividades – lazer, e até mesmo estudos – ficam restringidas.

Como salienta DEDECCA (1996), pp. 70, se por um lado o trabalhador fica liberado nos momentos de baixa produção, por outro os horários irregulares, diferenciados e até noturnos, geram problemas de saúde e crescente incapacidade de concentração. Esse processo compromete o desenvolvimento da força de trabalho e, sobretudo, seu empenho profissional e crescimento de produtividade.

Em sentido contrário, enfatiza-se que a flexibilização da jornada de trabalho com determinação de limites para o volume de horas extras em um período mais longo (anual, quadrimestral, etc) permite a individualização do tempo de trabalho, alargamento do tempo livre e extinção de horas trabalhadas consideradas improdutivas.³²

Ademais, conforme AMADEO *et alli* (1994b), a rigidez da jornada provoca queda da produtividade durante recessões. A idéia é que o trabalhador não demitido possui jornada de

30 No caso do modelo de salário eficiência de SHAPIRO & STIGLITZ (1984), quanto maior o salário, maior o nível de esforço dos trabalhadores pois as perdas que podem incorrer caso fiquem desempregados são muito elevadas.

31 DEDECCA (1996), ROSSO (1996).

32 BOULIN & TADDEI (1991).

trabalho similar a um período não recessivo quando o nível de produto da firma era certamente superior. Como a jornada que o trabalhador deve cumprir continua fixa mas há decréscimo do nível de produto, sua produtividade por hora trabalhada é reduzida.

Por sua vez, a variabilidade da jornada de trabalho permite maior fluidez das horas de trabalho e, sobretudo, pode ensejar surgimento de relações de trabalho de longo prazo.³³ Como empregadores se ajustam via variação do número de horas de trabalho, os custos fixos associados ao estoque de empregados podem ser retraídos. Primeiro, porque ao priorizar o ajuste por horas de trabalho, o empregador não incorre em custos de demissão e admissão da mão-de-obra decorrentes da variação do estoque de empregados.³⁴ Segundo, porque com relações de trabalho de longo prazo, o empregador minimiza os riscos de investir em treinamento.

Argumenta-se assim que a variabilidade das horas de trabalho, por contribuir para redução do nível de desemprego durante as recessões, pode ter impacto positivo sobre o nível de produtividade no longo prazo. Como o ajuste das empresas pode ser feito pelo número de horas trabalhadas, há aumento da estabilidade do emprego, logo, criam-se incentivos para investimento em treinamento da força de trabalho.³⁵ Sob essa situação, a flexibilidade do número de horas de trabalho coopera para o aumento da flexibilidade do fator trabalho.

4.3. Redução da jornada normal de trabalho

Partindo para análise de outro instrumento de ajuste do tempo de trabalho, destacamos a redução da jornada de trabalho normal (legal ou negocial). Esta tem sido historicamente caracterizada como mecanismo de ajuste aos choques permanentes.

A redução da jornada de trabalho, acompanhada da limitação do número de horas extras corresponderia a um instrumento interessante para tentar reverter o quadro de contração das oportunidades de ocupação. Através da melhor divisão dos empregos restantes entre todos membros da força de trabalho, os prejuízos em termos de segmentação social tenderiam a ser minorados, garantindo a todos, os ganhos oriundos do crescimento da produtividade.

33 AMADEO *et alli* (1994b).

34 A existência de custos de ajustamento está relacionada à presença de fatores institucionais que impedem a variação do número de empregados, como custos de demissão e contratação, e aos elevados custos de treinamento. Caso o empregador arque com os custos de treinamento, o grau de retenção do trabalhador será mais alto, pois não terá o retorno do investimento em capital humano se o trabalhador for desligado do seu processo produtivo. Ver resenha sobre custos de ajustamento em ESTEVÃO (1990).

35 AMADEO *et alli* (1994b).

Em um primeiro momento, assinalamos que, para os trabalhadores inseridos no processo de produção, a redução da jornada de trabalho em fases de recessão econômica, representaria um mecanismo criativo para manutenção de suas ocupações. Contudo, como não aceitariam a contração da semana de trabalho acompanhada de declínio dos rendimentos mensais, os custos unitários para os empregadores seriam elevados, comprometendo, de certa forma, um acordo entre as partes.

Há um conjunto de estudos teóricos que aborda as inter-relações existentes entre redução da jornada normal de trabalho e o nível de emprego. A idéia básica é analisar de que forma modificações do patamar legal das horas de trabalho podem afetar as escolhas dos empregadores.

Não obstante as muitas controvérsias em torno da questão, grande parte dos artigos enfatiza que a redução da carga horária por si só representa apenas um paliativo emergencial para o decréscimo do uso do insumo trabalho no processo produtivo. A contração da semana de trabalho pode reverter as esperanças de repartição do trabalho tendo em vista que no futuro, com custos elevados e inseridas em um ambiente altamente competitivo, as empresas possam falir e perder parcelas de mercado, retraindo o total de demanda de trabalho.

Na esfera da intervenção estatal, as ações legislativas condutoras de jornadas de trabalho menores, sempre se interligam a outros instrumentos de políticas de incentivo ao emprego e às negociações. Apesar da tendência de descentralização das negociações em torno do assunto jornada de trabalho ser evidenciada,³⁶ não se pode considerar baixa a relevância dos instrumentos governamentais.

A tendência de “troca” entre trabalhadores e empregadores foi característica de diversas negociações coletivas que se desenvolveram nos países. Um caso muito citado na literatura é da *Volkswagen* que assinou o primeiro acordo de flexibilidade do número de horas em Dezembro de 1988: “A jornada de trabalho diária não podia exceder às 9,5 horas, sendo a jornada nuclear de 5 horas, os créditos e débitos da semana não poderiam exceder as oito horas quando o mês acabasse, os empregados que tivessem saldo credor em horas, podiam folgar um dia por mês.”³⁷

A minoração da carga horária diária representou apenas um dos itens de reordenamento do tempo de trabalho efetivo, com o emprego em tempo parcial. A alternativa política de fomento a este tipo de relação de trabalho foi seguida por muitos países com o intuito de melhor adequar o funcionamento do mercado de trabalho às mudanças do cenário mundial e tentar de alguma forma, minimizar o problema do desemprego.

36 Diversos autores apontam nesta direção, ROSSO (1996), BOULIN & TADDEI (1991).

37 BOSCH (1990), pp.619.

Graças a um amplo consenso social, onde as partes sentaram-se à mesa de negociação, pode-se visualizar os avanços em termos de estratégias de redução da jornada de trabalho normal. Cada parte tomou as atitudes conforme a racionalidade de preservação de seus interesses. Os empregadores conseguiam manter sua lucratividade -- via compensações por outros canais -- e os empregados seus postos de trabalho.

4. Considerações finais

O debate sobre flexibilidade originou-se na Europa onde o problema de desemprego, sobretudo de longo prazo, atingia níveis alarmantes. O mercado de trabalho dos países europeus não foi capaz de ajustar-se às mudanças operantes no sistema econômico a partir do final da década de 70 com instrumentos que minimizassem as perdas em termos de ocupação. Grande parte desse fenômeno é explicado pela incompatibilidade do aparato institucional criado nos anos 30 com o novo cenário no qual o mercado de trabalho estava inserido.

No novo quadro mundial, exacerbaram-se os processos de globalização e competitividade e, conseqüentemente, a volatilidade e a incerteza do ciclo econômico. As respostas das empresas às mudanças deviam ser rápidas e com o mínimo de despesas, caso contrário perdiam espaço para as rivais e ficavam à margem do mercado mundial. Para trabalhadores, os requisitos em termos de qualificação valorizavam o capital humano geral que facilitava a adaptabilidade da mão-de-obra em novas tarefas, tornando-a insumo mais “maleável” aos constantes avanços tecnológicos do processo produtivo.

Nos países europeus, contudo, as instituições existentes criavam incentivos para que tanto trabalhadores quanto empregadores se adaptassem via variações nas quantidades. As alternativas de mudanças institucionais valorizavam a flexibilização total do mercado de trabalho, de um lado, via desregulamentação do mercado de trabalho e de outro lado, pela criação de outros canais de ajuste que minimizassem os custos em termos de desemprego, como mudanças no tempo de trabalho.

Demonstramos que a compreensão do comportamento dos salários, emprego e produtividade pode ser enriquecida com a inclusão na análise da variável tempo de trabalho. Durante uma recessão econômica, por exemplo, o empregador pode contrair a jornada de trabalho. A rotatividade da mão-de-obra decresce, facilitando o surgimento de relações de trabalho de longo prazo que ensejam investimento em capital humano ocasionando aumento da produtividade. Os custos em termos de ocupação do processo de ajustamento em curso são minorados bem como a existência da contradição da flexibilidade alocativa/salarial e do fator trabalho.

5. Referências bibliográficas

- ABRAHAM, K. & HOUSEMAN, S. (1993) "Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium." Working Paper Series. Cambridge, MA: n°4390, junho.
- AMADEO, E. J. (1991) Unions, Social Structures and Wage Restraint: a suggested scheme of analysis. Texto para discussão, 260. Rio de Janeiro: PUC, Departamento de Economia.
- _____. (1994) Negociações Coletivas e Desempenho do Mercado de Trabalho. Texto para Discussão, 321. Rio de Janeiro: PUC, Departamento de Economia, agosto.
- AMADEO, E. J. & CAMARGO, J.M. (1990) Relações entre capital e trabalho no Brasil: percepção e atuação dos atores sociais. Texto para Discussão n° 243. Rio de Janeiro, PUC, Departamento de Economia.
- _____. (1993) Labor Flexibility, Productivity and Adjustment. Rio de Janeiro: PUC, Departamento de Economia, pp.1-18, mimeo, janeiro.
- _____. (1996) "Instituições e o mercado de trabalho no Brasil" In: CAMARGO, J.M. (org.) Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil. Rio de Janeiro, FGV, pp.47-94.
- AMADEO, E.J. *et alli* (1994a) A Natureza e o Funcionamento do Mercado de Trabalho Brasileiro desde 1980. In IPEA, Instituições Trabalhistas e a Dinâmica do Mercado de Trabalho Brasileiro. Rio de Janeiro: IPEA/DIPES, Série Seminários n° 11, agosto.
- _____. (1994b) O Impacto das Instituições do Mercado de Trabalho sobre o Desempenho Econômico: um arcabouço geral. In IPEA, Instituições Trabalhistas e a Dinâmica do Mercado de Trabalho Brasileiro. Rio de Janeiro: IPEA/DIPES, Série Seminários n° 11, agosto.
- AUDENRODE, M. A. (1994) Short-Time Compensation, Job Security, and Employment Contracts: Evidence for Selected OECD Countries. Journal of Political Economy. Chicago: University of Chicago, v. 102, n° 1, pp. 77-102.
- AZNAR, G. (1994) Imaginons une Société sans Chômage. In BERGERON, P.O. e GAIFFE, M.A. (orgs). Croissance, Compétitivité, Emploi – A la recherche d'un modèle pour l'Europe. Bruxelles: Collège d'Europe, pp.199-211.
- _____. (1995) Trabalhar Menos para Trabalharem Todos. São Paulo: Ed.Scritta, 1ª edição, maio.
- BARROS, R.P. & MENDONÇA, R. (1995) Uma Avaliação da Qualidade do Emprego no Brasil. Texto para Discussão n° 381. Rio de Janeiro: IPEA, setembro.
- _____. (1996) Flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro: uma avaliação empírica. In CAMARGO, J.M. (org.) Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, pp.157-202.
- BASSINI, J.B. (1998) Flexibilização Avança com Nova Lei. In CNI/Relações de Trabalho. Rio de Janeiro: Ano X n° 71, jan/fev.
- BEAN, C. (1994) "European Unemployment: a Survey". Journal of Economic Literature. Tennessee: American Economic Association, v. XXXII, n.2, p.573-619, junho.
- BECKER, G. S. (1965) "A Theory of the allocation of time". Economic Journal, v.75, pp.493-517.
- BIVAR, W.(1993) "Aspectos da Estrutura do Desemprego no Brasil: Composição por Sexo e Duração". Prêmio BNDES Teses Economia. Rio de Janeiro: BNDES.
- BOOTH, A. & SCHIANTARELLI, F. (1987). The Employment Effects of a Shorter Working Week. Economica. London: LSE, n.54, pp. 237-248.
- BOSCH, G. (1990) From 40 to 35 hours: Reduction and flexibilisation of the working week in the Federal Republic of Germany. International Labour Review. V.129, n° 5.

- BOULIN, J. & TADDEI, D. (1991) Os Acordos de Redução-Reorganização do Tempo de Trabalho: negociação e consequências econômicas. Revista de Administração de Empresas. São Paulo: v. 31, nº 2, abr-jun.
- BRUNELLO, G. (1989) The Employment Effects of Shorter Working Hours: An Application to Japanese Data. Economica. London: LSE, v.56, pp. 473-486, Nov.
- BURDA, M.(1988) Wait Unemployment in Europe. Economic Policy. Cambridge: Cambridge University Press, nº 7, pp.391-425, out..
- CALMFORS, L. & HOEL, M. (1988) Work Sharing and Overtime. Scand Journal of Economics. V. 90, nº1, pp.45-62.
- CAMARGO, J.M. (1990). Salários e Negociações Coletivas. Texto para Discussão, 244. Rio de Janeiro: PUC, Departamento de Economia.
- _____. (1996) Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro. In CAMARGO, J.M. (org.) Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, pp.11-46.
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (1996). Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas.
- CIDES (1996) La politique du temps de travail en Europe. Bruxelas: Centre d'Information et de Documentation sur l'Europe Sociale, nº 7.
- CORSEUIL, C.H.L. (1994) Desemprego: aspectos teóricos e o caso brasileiro. Série Seminários Estudos Sociais e do Trabalho nº 4. Rio de Janeiro: IPEA.
- DEATON, A. & MUELLBAUER, J. (1980) Economics and Consumer Behavior. Cambridge: Cambridge University Press.
- DEDECCA, C. S. (1996) Racionalização Econômica e Heterogeneidade nas Relações e nos Mercados de Trabalho no Capitalismo Avançado. In MATTOSO, J.E.L. & OLIVEIRA, C.A.B (orgs.) Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado. São Paulo: Scritta, 1ª edição, pp. 55-85.
- DICHMANN-NEIFER, E. (1991) Working time reductions in the Former Republic of Germany: A dead end for employment policy. International Labour Review, v. 130, n.4, pp. 511-522.
- DIEESE (1997) Boletim Dieese. São Paulo: ano XVI, nº 197, agosto.
- EHRKE, M. (1994) Relações de Trabalho no Japão. Série ILDESFES. São Paulo, nº5, agosto.
- ELLIOT, R.F. (1990) Labor Economics: a Comparative Text. London: Ed. MacGraw-Hill,.
- ESTEVÃO, M. (1992) Emprego, Jornada Média e Custo de Ajustamento da Mão-de-Obra: Um Modelo Teórico e Estimativas para as Indústrias Brasileira e Paulista. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: Departamento de Economia/PUC, agosto.
- FAUSTO, B. (1976). Trabalho Urbano e Conflito Social (1890-1920). São Paulo, Rio de Janeiro: Ed.DIFEL.
- FERNANDES, R. (1989) Os Efeitos da Redução da Jornada de Trabalho sobre o nível de emprego e salário: uma abordagem keynesiana. Dissertação de Mestrado. São Paulo: USP.
- HAMERMESH, D. S. (1983) Labor Demand. Princeton University Press.
- HART, R. A. (1984) Shorter Working Time: a dilemma for collective bargaining. Paris: OCDE.
- HOGAN, S. & RAGAN, C. (1995) Employment Adjustment versus Hours Adjustment: Is Job Security Desirable? Economica. London: LSE, v.62, n.248, p.495-506.
- HORRELL, S. & RUBERY, J. (1991) Gender and Working time: an analysis of employers' working-time policies. Cambridge Journal of Economics. Cambridge: v.15, pp. 373-391.
- HUNT, J. (1996). The response of wages and actual hours worked to the reduction of standard hours in Germany. NBER Working Paper Series, n.5716. Cambridge: NBER, ago.
- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), vários anos.
- IBGE. Pesquisa Mensal do Emprego (PME/IBGE), vários anos.

- JATOBÁ, J. (1989) Participação na Força de Trabalho e Ciclo Econômico: Brasil, 1979-1986. Série PNPE n° 32. Rio de Janeiro: IPEA/PNPE, pp.1-52, junho.
- _____. (1994) Estrutura e Dinâmica do Mercado de Trabalho Brasileiro. Fórum Brasil 1995 – Desigualdade e Pobreza no Brasil. BNDES: Rio de Janeiro, novembro.
- _____. (1996) Reduzindo a Jornada de Trabalho. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise. Rio de Janeiro: IPEA, Ano 1, n° 1, pp. 5-6, junho.
- KILLINGSWORTH, M. (1983) Labor Supply. Cambridge University Press.
- KLAU, F. & MITTELSTÄDT, A. (1986) Labour Market Flexibility. *OECD Economic Studies*. Paris: n° 6, pp.7-45, Spring,.
- LINDBECK, A. e SNOWER, D.J. (1988) The Insider-outsider Theory of Employment and Unemployment. Cambridge, MA. : The MIT Press.
- LIPIETZ, A. (1995) Une politique de l'emploi centrée sur la conquête du temps libre. In LIPIETZ, A. *et alii* (orgs). Quelle Économie pour L'emploi. Paris: Éditions Ouvrières, pp. 37-5.
- LUNARDI, A. (1998) Flexibilização das Relações de Trabalho: O Contrato por Prazo Determinado e o Banco de Horas. In CNI/Relações de Trabalho. Rio de Janeiro: Ano X n°71, jan/fev.
- MACHADO, D. C. (1994) O Impacto do Seguro-Desemprego sobre o Mercado de Trabalho: o caso brasileiro. Série Seminários n° 3. Rio de Janeiro: IPEA/DIPES, abril.
- MARQUES, C. (1997) Flexibilizar é a ordem na Europa. mimeo.
- MATTOSO, J.E.L. (1997) 35 horas: um novo patamar para a jornada de trabalho. Boletim CESIT n° 2. Campinas: IE/UNICAMP.
- McCALLUM, J. (1986) Unemployment in OECD Countries in the 1980s. *The Economic Journal*. Cambridge: Cambridge University Press, v.96, n.384, p. 942-960, dec.
- McCONNELL, C.R. & BRUE, S.L. (s/d) Contemporary Labor Economics. Ed. MacGraw-Hill.
- MEYER, J.B. (1995) Instituições e a Flexibilidade no Mercado de Trabalho e o Caso Brasileiro. Monografia de graduação. Rio de Janeiro: FEA/UFRJ, mar.
- MINISTÈRE DU PLAN ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE (1984) Aménagement et Réduction du Temps de Travail: Rapport d'un Groupe de Travail réuni par le Commissariat Général du Plan de Juin à Septembre.
- MODIANO, E. (1989) A ópera dos três cruzados: 1985-1989. In ABREU, M.A (org) A Ordem do Progresso – Cem Anos de Política Econômica Republicana 1889-1989. Rio de Janeiro: Ed.Campus, cap.13, pp.347-386.
- MODIANO, E. & CARNEIRO, D. D. (1989) Ajuste externo e Desequilíbrio Interno: 1980-1984. In ABREU, M.A (org) A Ordem do Progresso – Cem Anos de Política Econômica Republicana 1889-1989. Rio de Janeiro: Ed.Campus, cap.12, pp.323-346.
- NERI, M. (1996) Estabilização, Salário Mínimo e a Redução Recente da Pobreza. Boletim Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise. Rio de Janeiro: IPEA, n° 2.
- OECD (1988). Economic Outlook OECD.
- _____. (1994) Unemployment in the OECD Area, 1950-1995.
- PARSLEY, C. (1997) Reductions in Working Time in Canada. Presentation to Tripartite Subregional Seminar Harmonization of Increased Productivity with Creation and Improvement of Employment Opportunities. Rio de Janeiro: mimeo, maio.
- PASTORE, J. A. (1993) Flexibilização como Estratégia de Competição: A Trajetória da Contratação Coletiva do Trabalho. São Paulo: CNI, mimeo.
- PAXSON, C.H. & ALTONJI, J.G. (1988) Labor Supply Preferences, Hours Constraints, and Hours-Wages Trade-offs. *Journal of Labor Economics*. Chicago: The University of Chicago, v.6, n° 2, p.254-276.

- PEREIRA, R.M. (1997) Demanda por Trabalho, Efeitos da Redução na Jornada Padrão sobre o Emprego, e a Questão do “Work-Sharing”. Workshop PUC. Rio de Janeiro: PUC, pp.1-22, fevereiro.
- PERO, V.(1995) O Setor Terciário no Brasil. Dissertação de mestrado. Rio de Janeiro: IEI/UFRJ, março.
- POCHMANN, M. *et alli* (1997) A Jornada de Trabalho no Brasil: O Debate e as Propostas. Workshop Técnico: Políticas de Emprego no Brasil. Brasília: OIT/MTb, documento preliminar, dezembro.
- RAMOS, C.A. (1992) Flexibilidade e Mercado de Trabalho: Modelos Teóricos e a Experiência dos Países Centrais durante os Anos 80. Texto para Discussão n ° 271. Rio de Janeiro: IPEA, pp. 1-49, agosto.
- ROCHE, W.K., FYNES, B. & MORRISSEY, T. (1996) Análisis internacional sobre reparto del trabajo y creación de empleo. Revista Internacional del Trabajo. V.115, nº2, pp. 139-169.
- ROSSO, S. D. (1996) A Jornada de Trabalho na Sociedade: o Castigo do Prometeu. São Paulo: Editora LTR.
- SABÓIA, J. M. (1995) Mercado de Trabalho no Brasil – Evolução e Tendências Recentes. Anais do IV Encontro Nacional dos Estudos do Trabalho. Rio de Janeiro: ABET, v. III, pp.1123-1147.
- SCHOER, K. (1987) Part-time Employment: Britain and West Germany. Cambridge Journal of Economics. London: v.11, pp.83-94.
- SCHOR, J.B. (1991) Global Equity and Environmental Crisis: An Argument for Reducin Working Hours in the North. World Development, v.19, nº1, p.73-84, Great Britain.
- SEDLACEK, G.L. & SANTOS, E.C. (s/d). Estratégias de Geração de Renda das Famílias Brasileiras: um estudo da participação da cômjuge no mercado de trabalho e de sua contribuição no processo de formação da renda familiar. mimeo
- SEIFERT, H. (1991) Employment Effects of working time reductions in the former Federal Republic of Germany. International Labour Review. V.130, nº 4, pp.495-510.
- SERENO, M. A (1996) Atualidade da Luta pela Jornada de 40 Horas no Brasil. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise. Rio de Janeiro: IPEA, Ano 1, n ° 1, pp. 9-10, jun..
- SHAPIRO, C. & STIGLITZ, J. (1984) Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. American Economic Review. n ° 74, pp. 434-444, jun.
- TREU, T. (1992) Labour Flexibility in Europe. International Labour Review. V.131, nº 4-5, pp. 497-512.
- URANI, A. e MACHADO, D.C. (1997) Jornada de Trabalho no Brasil: um estudo da década de 80. Série Seminários n ° 4. Rio de Janeiro: DIPES/IPEA.
- URANI, A. (1996) Ajuste macroeconômico e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil: 1981-1995. In CAMARGO, J.M. (org.) Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, pp.95-156.
- URANI, A. (1995) Jornada de Trabalho, Salários e Absorção de Mão-de-Obra na Indústria de Transformação Brasileira: 1981-1990. Texto para Discussão. Rio de Janeiro: BNDES - DEPEC, nº 37, nov.
- URANI, A. & RAMALHO, M. (1995) A Administração Pública como Empregadora: uma avaliação da década de 80. Anais do IV Encontro Nacional dos Estudos do Trabalho. Rio de Janeiro: ABET, v. III, pp.1227-1252.
- VARIAN, H.R.(1992) Microeconomic Analysis.
- ZABEL, J.E. (1993) The Relationship Between Hours of Work and Labor Force Participation in Four Models of Labour Supply Behaviour. Journal of Labor Economics. Chicago: The University of Chicago, v.11, n ° 2, pp.387-416.

ZOCKUN, M. H. (1996) Emprego e Jornada de Trabalho: Algumas Dimensões do Problema. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise. Rio de Janeiro: IPEA, Ano 1, nº1, pp. 7-8, junho.