



DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NA EUROPA*

■ **Jean-Yves Boullin**
Pesquisador do CNRS em IRIS Travail et Société, Paris

Tradução de Maurício Serva, Professor Adjunto da UFBA, pesquisador do CETEAD; revista por Claude Machline, Professor do Departamento de Administração da Produção, Logística e Operações Industriais da EAESP/FGV.

* **RESUMO:** Este artigo apresenta e analisa a evolução na abordagem das questões da redução e da reorganização do tempo de trabalho nos países da Comunidade Européia nas últimas três décadas. Evidencia as semelhanças e diferenças constatadas entre eles, enfocando tanto a esfera legislativa, quanto a dinâmica das negociações relativas ao tempo de trabalho.

* **PALAVRAS-CHAVE:** Tempo de trabalho, flexibilidade, negociação, Europa.

* **ABSTRACT:** This paper presents and analyses the evolution in the emphasis of work matters such as reduction and reorganization of job duration in European Community countries in the last three decades. It shows the similarities and differences among them, approaching not only their legislative systems, but also the politic relations in the negotiations relatives to this job duration.

* **KEY WORDS:** Job duration, flexibility, negotiation, Europe.

* Texto publicado originalmente na revista Travail et Emploi, Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, n° 42, 4/1989, pp. 29-45.

INTRODUÇÃO

Transformações são operadas em todos os países da Comunidade Econômica Europeia (CEE) quanto à forma de colocar o problema da redução do tempo de trabalho (RTT). Pautado no crescimento, o movimento de RTT foi consideravelmente desacelerado após o primeiro choque do petróleo. Durante a segunda metade da década de 70, a problemática da partilha do trabalho se impõe progressivamente. A RTT dá lugar seja às negociações setoriais, num contexto de conflitos sociais (Grã-Bretanha, República Federal da Alemanha - RFA), seja a medidas legislativas (França, Bélgica, Dinamarca, Irlanda).

Durante este período, o debate muda de natureza: a RTT se vê estritamente associada à organização do tempo de trabalho (OTT) e torna-se um termo da troca que se inscreve num debate mais amplo sobre a flexibilidade do trabalho e a descentralização dos locais de negociação. Na Itália, RFA, Países Baixos, Dinamarca, a evolução das normas do trabalho depende de uma dinâmica convencional, ainda que, na França e na Bélgica, esta evolução passe essencialmente pela produção legislativa.

Em todos os países, assiste-se a um desenvolvimento de acordos entre empresas, modificando a organização do tempo de trabalho: extensão do trabalho em equipe, anulação de horários, recurso ao trabalho em tempo parcial. Atualmente, uma clivagem se instaura entre duas categorias de países: aqueles onde a RTT é o catalisador das transformações temporais (RFA, Dinamarca) e aqueles onde esta dinâmica foi interrompida.

Na França, a década de 80 pode ser caracterizada — comparativamente aos períodos precedentes — por intensa atividade legislativa e convencional no campo do trabalho (ver quadro ao lado). As características da situação francesa — redução do tempo do trabalho, descentralização da negociação, modificação da organização do tempo do trabalho — reencontram-se, em diversos graus, na maioria dos países da CEE. As especificidades nacionais são preponderantes neste domínio, provavelmente mais do que em outros aspectos, pois o problema do tempo de trabalho remete à questão dos estilos de vida e fica marcado pelos contextos culturais nos

quais se inscreve. Por outro lado, para serem corretamente apreendidas, as transformações temporais devem ser reconsideradas no quadro geral dos sistemas de relações sociais próprias a cada país: isto é, notadamente perceptível nos modos diferenciados de flexibilização adotados (conforme por exemplo a distância entre a Grã-Bretanha onde, sobretudo, foram desenvolvidas formas particulares de emprego, e a RFA onde as margens de flexibilidade passam por uma ação conjunta sobre a jornada e a organização do tempo de trabalho), bem como nas condições e modalidades de articulação entre RTT e OTT.

Levantamento de fatos e tendências na França entre 1982 e 1989

Três textos foram publicados na França entre 1982 e 1987, e dispositivos foram acionados de forma a incitar empresas a diminuir e reorganizar o tempo de trabalho (contratos de solidariedade).

Três fatos ou tendências devem ser destacados com relação a este período:

- o rebaixamento da jornada semanal legal para 39 horas (35 horas para os assalariados permanentes) através das regulamentações de 1982. O limite eminentemente simbólico de 40 horas instituído 46 anos antes foi assim superado;
- o desenvolvimento de acordos de empresas relativos à duração e à organização do tempo de trabalho¹;
- entre esses acordos, a importância crescente daqueles relativos à OTT em detrimento daqueles que tratam de sua duração. A observação dos acordos firmados em 1988 ressalta que a parte daqueles que estabeleciam um alongamento da duração semanal do trabalho é superior àquela concernente à sua redução.² Esse desequilíbrio foi sancionado no plano legislativo pela substituição pela lei Seguin (19/06/87) da lei Delebarre (28/02/86), já que doravante a modulação da duração do trabalho não está mais submetida à condição de sua redução. Tal desequilíbrio transparece igualmente na leitura do acordo interprofissional de 21 de março de 1989³ no qual a RJT não aparece mais como uma contrapartida possível da organização do tempo de trabalho.

1. BOULIN, J.-Y. & TADDEI, D. *Analyse de processus conduisant à des réorganisations-réductions du temps de travail (2RT)*. IRIS-Travail et Société, fev. 1988. Ver também BOULIN, J.-Y. & TADDEI, Dominique. Os acordos de redução-reorganização do tempo de trabalho: negociações e consequências econômicas. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 31(2)5-24, abr.-jun. 1991.

2. Conforme *Balanco anual da negociação coletiva de 1988*.

3. Acordo sobre a organização do tempo de trabalho assinado, de um lado pelo CNPF — Conseil National du Patronat Français e a CGPME — Conseil Général des Petites et Moyennes Entreprises, de outro lado pela CFDT — Confédération Française Démocratique du Travail e a CGC — Confédération Générale des Cadres.

A análise comparada, apresentada neste artigo¹, tem um duplo objetivo: ressaltar as características essenciais de evoluções concernentes à duração e à organização do tempo de trabalho nos diferentes países analisados e pôr em evidência as convergências e divergências entre eles; e analisar as transformações do jogo político e das negociações relativas ao tempo de trabalho.

Situar-se-á assim a França no seu ambiente comunitário como um dos componentes essenciais da dimensão social do Grande Mercado Interior. Veremos que,

justamente em meados dos anos 80, a maior parte dos países da Europa comunitária está inscrita numa sucessão de problemáticas semelhantes de divisão do trabalho. Eles passam de uma RTT pura a políticas dominadas pela noção de flexibilidade, integrando num mesmo movimento a redução e a organização do tempo de trabalho. O período mais recente deixa transparecer uma clivagem entre duas categorias: os países onde a RTT continua a ser o catalisador das políticas de tempo de trabalho e aqueles onde ela se constitui no melhor dos casos uma contrapartida, e no pior, um resíduo.

1. Este artigo provém de uma nota de síntese redigida a pedido da Missão dos Assuntos Sociais da Direção Geral da Indústria. Seu alicerce foi constituído por dados (fornecidos por representantes dos sindicatos, do patronato e do governo de cada país; encontros com pesquisadores; relatórios e artigos etc.) colhidos no curso de deslocamentos efetuados pelos países da CEE em 1985, no quadro de uma pesquisa realizada pela Fundação Europeia para o Aperfeiçoamento das Condições de Vida e de Trabalho — ver BOULIN, J.-Y. *Organisation du temps de travail et amélioration des conditions de vie et de travail des consommateurs et des prestataires de services*. IRIS-Travail et Société/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Working paper), 1988. Desde então, os dados têm sido atualizados, em parte através de uma troca contínua de informações com os contatos estabelecidos anteriormente, de outra parte se apoiando sobre diferentes trabalhos nacionais ou internacionais realizados por outros pesquisadores (conforme bibliografia citada no correr do texto).

Evolução da duração do trabalho na Europa

Os dados do Escritório Estatístico das Comunidades Europeias (OSCE) trazem dois ensinamentos principais:

- eles ilustram a tendência generalizada à diminuição da duração do tempo de trabalho ao longo da última década (conforme quadro 1). Ao mesmo tempo, eles revelam a manutenção de fortes disparidades, não somente de um país a outro (35,6 horas na Bélgica em 1986 para o que é a duração oferecida aos operários

da indústria contra 42 horas no Reino Unido) mas igualmente segundo o sexo e, em menor medida, o setor de atividade;

- todavia, demonstram igualmente que a diminuição da duração semanal (que, na escala da Europa dos dez passou de 39 para 37,2 horas em média entre 1975 e 1987) deve ser

Quadro 1

Duração semanal do trabalho oferecida aos operários (conjunto da indústria)

	EUR 10	Bélgica	Dinamarca	Alemanha	Grécia	França	Irlanda	Itália	Luxemburgo	Holanda	Reino Unido
1970	-	42,7	-	44,1	-	45,9	-	42,5	45,0	44,3	-
1975	-	37,1	-	40,9	-	42,4	42,2	41,5	40,9	40,8	41,8
1976	-	38,5	39,3	42,3	-	42,2	43,1	41,6	40,3	41,2	42,2
1977	-	37,1	38,6	42,1	-	41,7	43,4	41,5	39,5	41,0	42,3
1978	-	37,6	38,5	42,0	-	41,3	43,4	39,4	40,2	41,0	42,2
1979	-	38,1	38,5	42,1	-	41,1	43,4	39,7	40,8	41,1	42,0
1980	-	35,7	38,5	41,6	-	40,9	42,3	38,4	40,2	40,8	40,7
1981	-	35,9	37,7	41,3	-	40,6	42,5	38,6	41,2	40,7	41,4
1982	-	34,9	38,0	40,0	-	39,4	41,6	37,5	41,3	40,6	41,4
1983	-	35,1	38,2	41,0	-	39,0	41,0	37,4	41,2	40,6	41,7
1984	-	35,7	38,5	41,2	-	38,9	41,3	37,4	40,1	40,5	42,0
1985	-	35,7	37,9	40,7	-	-	41,1	-	40,6	40,5	42,2
1986	-	35,6	-	40,5	-	-	41,6	-	41,0	40,4	42,0
1987	-	36,0	-	40,5	-	-	-	-	-	40,2	42,5

Fonte: Eurostat, *Emploi et Chômage*, 1989.

N.B.: A duração semanal de trabalho oferecida aos operários pelos empregadores é aquela que é efetuada no curso de uma semana normal (isto é, sem feriados), no curso do período de referência, para os trabalhadores que não se ausentaram por razões pessoais ou por causa de greve. Ela compreende a duração semanal normal e todas as horas suplementares, com a exclusão das horas não prestadas por razões técnicas ou econômicas e de licença parcial.

Num primeiro momento, procederemos a uma análise comparada das evoluções institucionais (legislação, convenções interprofissionais e setoriais) ocorridas nos países da CEE² no decorrer dos últimos dois anos; num segundo momento, tentaremos apreender as transformações na escala das empresas.

RUMO À DIVERSIFICAÇÃO DOS TEMPOS TRABALHADOS: AS MODIFICAÇÕES INSTITUCIONAIS

Tradicionalmente reivindicada numa

perspectiva de melhoria das condições de trabalho, a RTT parece obedecer desde alguns anos a instâncias múltiplas, na primeira ordem das quais aparece a situação do emprego, mas pode-se igualmente citar a melhoria da competitividade das empresas, as expectativas dos assalariados ou ainda a busca de uma melhor organização social.

Em se tratando das formas da organização do tempo de trabalho, no processo de homogeneização característica do período anterior aos anos 80 se superpõe — se substitui? — um movimento de hete-

2. Com exclusão da Espanha, de Portugal e da Grécia.

atribuída para uma grande parte no desenvolvimento do trabalho em tempo parcial (conforme quadro 2). Observa-se que o número de horas trabalhadas pelos assalariados em tempo integral decresceu numa propor-

ção menor do que para o conjunto dos assalariados e que ele era, em 1987 e singularmente para os homens, ainda bem superior a 40 horas (41 horas em média para os homens em tempo integral).

Quadro 2

Número de horas de trabalho semanal efetuadas pelo assalariado (conjunto das atividades)

Homens e Mulheres

	EUR 12	EUR 10	Bélgica	Dinamarca	Alemanha	Grécia	Espanha	França	Irlanda	Itália	Luxemburgo	Holanda	Portugal	Reino Unido
	Periodos integral e parcial		tempo integral		tempo parcial									
1983	-	37,6	37,0	35,8	38,7	38,7	-	38,2	39,1	38,5	38,6	36,1	-	35,7
1984	-	-	36,7	33,1	39,0	38,6	-	38,0	38,1	38,1	38,6	-	-	34,9
1985	-	37,4	36,7	33,7	38,9	38,2	-	38,2	39,5	37,8	38,6	35,5	-	35,5
1986	37,6	37,5	36,7	33,8	38,8	38,4	38,4	37,9	39,5	38,1	38,6	-	40,0	35,5
1987	37,4	37,2	36,3	33,8	38,7	37,7	38,1	38,4	37,9	37,9	38,4	33,2	40,8	35,4
	tempo integral		tempo completo											
1983	-	40,1	38,5	40,6	41,2	39,5	-	39,9	40,3	39,1	39,8	40,7	-	40,2
1984	-	-	38,2	37,6	41,3	39,3	-	39,9	39,2	38,7	39,7	-	-	39,9
1985	-	40,1	38,3	38,4	41,4	38,9	-	40,1	40,8	38,4	39,7	40,4	-	40,6
1986	40,2	40,2	38,5	38,4	41,3	39,1	-	40,0	40,9	38,6	39,7	-	40,9	40,8
1987	40,1	40,1	38,3	38,4	41,1	38,4	39,1	40,6	39,4	38,5	39,7	39,0	41,7	40,7
	tempo parcial		tempo parcial											
1983	-	19,4	20,1	21,6	20,7	22,8	-	20,8	20,3	23,4	21,1	18,3	-	17,4
1984	-	-	20,0	16,7	22,1	21,8	-	20,6	18,0	24,6	21,0	-	-	16,6
1985	-	19,4	20,4	19,5	21,2	22,2	-	21,1	18,0	24,7	24,5	18,3	-	16,9
1986	19,5	19,5	20,2	19,7	21,0	23,0	-	21,3	18,5	24,4	23,5	-	18,1	17,1
1987	19,4	19,5	19,8	20,0	21,3	21,8	18,4	21,8	18,3	24,9	22,5	18,2	19,4	16,9

Fonte: Eurostat, *Emploi et Chômage*, 1989.

nários e formularam hipóteses relativas à relação RTT/emprego³;

- a dificuldade que as organizações sindicais encontram para mobilizar os assalariados em torno de uma redução da duração do trabalho numa perspectiva de salvaguarda do emprego. A questão do tempo de trabalho, além de confrontar os assalariados ao arbitrar renda x tempo livre, revela aspirações individuais muito diversificadas, tornando difícil, do ponto de vista da estratégia sindical, recompô-las numa perspectiva de solidariedade ao nível nacional.

SOBRE A MODULAÇÃO DAS CAPACIDADES DE PRODUÇÃO E A DIFERENCIAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO

Paralelamente ao esgotamento da problemática da partilha do trabalho, os anos 80 são marcados por um movimento de diferenciação dos horários, da duração e dos ritmos de trabalho cujas formas apresentam-se muito variadas: desenvolvimento de formas diferenciadas de trabalho em equipes, com grupos de fim de semana; modulação anual da duração semanal; semana comprimida; emprego compartilhado etc. Iniciada essencialmente no nível da empresa e muitas vezes pelos empregadores, essa evolução tem igualmente, em certos países, sido impulsionada ou acelerada pelos poderes públicos (Bélgica), pela assinatura de acordos interprofissionais (Países Baixos e Itália) ou setoriais (RFA).

Em verdade, a partir de 1983-84, a noção de flexibilidade se inscreve, na maior parte dos países europeus, no centro do debate social como fonte de novas jazidas de produtividade e, a termo, como uma solução dos problemas de emprego.

Duas concepções de flexibilidade do tempo de trabalho fundam as transformações ocorridas desde alguns anos:

- a primeira associa estreitamente redução e organização do tempo de trabalho e pode ser entendida como uma forma renovada de divisão do trabalho. Com efeito, o objetivo primeiro da luta contra o desemprego está associado ao da utilização mais eficiente dos equipamentos, assim como à constituição de um quadro mais amplo de estruturas temporais de trabalho, permitindo responder às aspi-

rações diferenciadas dos assalariados. Constitutiva de um jogo com soma positiva, esta abordagem abre largas perspectivas à negociação coletiva⁴;

- a segunda exclui a RTT de seu campo e visa a uma desregulação da matéria tempo de trabalho. Ela se acompanha geralmente de um desenvolvimento da precariedade, como o atesta o caso britânico.

Essa inflexão nas negociações políticas do tempo de trabalho desembocou na coexistência de duas tendências, a segunda tendendo a obscurecer a primeira: de um lado, um aprofundamento do movimento anterior de diminuição da duração do trabalho; de outro, uma tendência à diversificação das durações e das modalidades de organização do tempo de trabalho.

O APROFUNDAMENTO DA REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

A primeira metade da década de 80 foi marcada, com defasagens temporais e intensidades diferenciadas de um país a outro, por um enfraquecimento das normas legais ou convencionais relativas à duração semanal do trabalho. As manifestações concretas, assim como as modalidades de surgimento desse fenômeno quase geral na Europa, aparecem fortemente dependentes das características e da conjuntura sócio-econômica de cada país.

Globalmente, a bandeira da partilha do trabalho, levantada principalmente pelo movimento sindical, mas também por determinados governos, influenciou profundamente as negociações e as políticas públicas.

A redução da duração do trabalho assumiu duas formas principais:

- o avanço da idade de início da aposentadoria;
- a redução da duração semanal do trabalho.⁵

O avanço da idade de início da aposentadoria⁶

Contrariamente ao que se pode observar em se tratando da duração semanal do trabalho, a idade normal de início da aposentadoria — quer seja definida por lei ou

3. COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPEENNES (DG5). Adaptations sur le marché du travail en ce qui concerne les réductions du temps de travail individuel: développements récents. *Europe Sociale*, 1/86.

4. BOULIN, J.-Y. & TADDEI, D. Analyse de processus conduisant à des réorganisations-réductions du temps de travail (2RT). IRIS-Travail et Société, fev.1988. Ver também BOULIN, J.-Y. & TADDEY, Dominique. Os acordos de redução-reorganização do tempo de trabalho: negociações e conseqüências econômicas. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 31(2)5-24, abr.-jun.1991.

5. As licenças pagas constituem outra modalidade da diminuição do tempo de trabalho. Seu alongamento (sua duração média nos países analisados varia atualmente entre 4 e 6 a 7 semanas) foi feito progressivamente desde a metade dos anos 60 sem apresentar uma dinâmica de evolução tão marcante como as duas outras modalidades, ainda que uma aceleração seja igualmente observável no período de referência através de certos dispositivos legais (5ª semana na França) e convencionais.

6. Na verdade, a vida profissional é igualmente abreviada pelo prolongamento da escolaridade.

por via convencional — não foi submetida a profundas modificações no decorrer dos últimos anos.

A única exceção foi representada pela França onde a idade legal de aquisição do direito à aposentadoria plena foi rebaixada para 60 anos para os assalariados dos dois sexos a partir de 1º de abril de 1983.⁷ Nos outros países, ela continua fixada em 65 anos para os homens, salvo na Itália (60 anos) e na Dinamarca (67 anos). A situação é mais contrastada para as mulheres, pois ela varia entre dois extremos: Itália (55 anos) e Dinamarca (67 anos).

Entretanto, em meados dos anos 70, disposições incitativas à aposentadoria antecipada da atividade foram suscitadas na maior parte dos países europeus; sua consequência é um rebaixamento de fato da idade de início da aposentadoria. Concebida de início numa perspectiva de proteção de uma categoria da população, cujo grau de absorção no emprego havia se esterilizado com o aprofundamento da crise, os sistemas de aposentadoria antecipada foram progressivamente impostos como instrumento privilegiado das políticas de partilha do trabalho.

Esses dispositivos (Garantia de Recursos e Contratos de Solidariedade na França; Pré Pensão na Bélgica; *job release scheme* na Grã-Bretanha; *Vorruhestandsregelung* na RFA etc.) têm proporcionado, sob certas condições, um direito à aposentadoria, cujo limiar de acionamento encontra-se numa faixa de 55 a 62 anos para os homens e de 52 a 60 anos para as mulheres.

A adesão a esses dispositivos foi importante em certos países (França, Bélgica, Países Baixos, Dinamarca) e muito menor em outros (RFA, Grã-Bretanha). Atualmente, os dispositivos de caráter global como os que foram postos em prática na França e na Bélgica estão sendo questionados, notadamente em razão de seus custos. Significativamente, esses dois países estabeleceram, em torno do mesmo período (1982-83), disposições menos atraentes para os beneficiários.

Além dos problemas de custo, o questionamento aos dispositivos conduz ao problema profundo da aposentadoria antecipada brutal e definitiva. Desde alguns anos, emergem em determinados países (RFA, Grã-Bretanha, Países Baixos, Dinamarca, França) reflexões e disposições que

visam a favorecer retiradas progressivas da vida ativa.

A REDUÇÃO DA DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

As condições e modalidades que cercaram a aceleração da tendência de redução da duração semanal do trabalho apresentam quatro características, que, em muitos aspectos, introduzem uma ruptura com relação ao período precedente:

- Ainda que a evolução observável no decorrer do período anterior manifestasse um alinhamento progressivo da duração efetiva do trabalho à norma das 40 horas, legal, convencional e socialmente designada como referência desde o início dos anos 70, assiste-se dessa vez, em vários países, a um rebaixamento dessa norma: 38 horas na Bélgica e nos Países Baixos; 39 horas na França; 38,5, 37,5, e enfim 37 horas na metalurgia alemã; 39 e depois 37 horas em 1990 na Dinamarca; 40 horas na Irlanda.

Esse rebaixamento foi obtido por modificação legislativa ou regulamentar (França em 1982; Dinamarca em 1985; Irlanda em 1986), por acordo interprofissional (Bélgica em 1981; Países Baixos em 1982; Dinamarca em 1987), por acordos setoriais (RFA em 1984 e 1987).

- A segunda característica que convém sublinhar reside na forte implicação dos poderes públicos nos processos de redução da duração do trabalho, seja diretamente por uma modificação da legislação como acabamos de ver ou o enquadramento da negociação no meio de uma regulamentação rígida (Bélgica), seja indiretamente através do estabelecimento de incentivos financeiros na partilha do trabalho ou uma intervenção no debate entre parceiros sociais (Países Baixos, Itália).

- A terceira característica reside na ligação que foi estabelecida entre a RTT e a moderação salarial. Levantada desde o surgimento da problemática da divisão do trabalho, a questão da moderação salarial teve respostas diferentes de um país a outro. Ela foi resolvida na França no sentido de uma compensação salarial integral por uma intervenção do mais alto nível do Es-

7. Observar-se-á que este texto veio sancionar uma evolução já largamente engajada nos comportamentos e nas políticas das empresas: com efeito, em 1º de janeiro de 1982, 53% das pessoas que tinham adquirido direitos diretos ao regime geral (35% em 1/1/1975) haviam se aposentado antes dos 65 anos.

tado e recebeu o mesmo tipo de resposta na RFA quando das negociações de 1984 e 1987. Todavia, os acordos assinados na metalurgia alemã fixam ao mesmo tempo o nível dos aumentos gerais para os anos vindouros (dois anos no caso do primeiro acordo, três anos para o segundo), precavendo assim os empregadores contra todo o risco de descontrole salarial.

.....

Os acordos assinados na metalurgia alemã fixam ao mesmo tempo o nível dos aumentos gerais para os anos vindouros, precavendo assim os empregadores contra todo o risco de descontrole salarial.

.....

Inversamente, em quatro países, a ligação entre a RTT e a moderação salarial foi estabelecida de maneira explícita. Na Bélgica, com o dispositivo conhecido como 5/3/3 (uma redução do tempo de trabalho de 5% permitindo um aumento compensatório de emprego de 3% contra uma moderação salarial fixada a 3%) e na Dinamarca (onde a redução de uma hora semanal foi imposta por decreto governamental em 1985 em troca de uma limitação dos aumentos salariais a 2%), essa questão esteve na origem da intervenção dos poderes públicos no domínio do tempo de trabalho que, nesses países, provém tradicionalmente do campo da negociação coletiva. Se, na Itália e nos Países Baixos, a cláusula da moderação salarial (desindexação na Itália) foi inscrita nos acordos interprofissionais, convém sublinhar que, em cada um dos casos, os governos influenciaram pesadamente nesse sentido.

- Enfim, a articulação entre a redução e a organização do tempo de trabalho foi imposta progressivamente. Conforme os casos analisados, a redução pode condicionar a reorganização (como no exemplo dos acordos assinados na metalurgia alemã) ou ela pode ser condicionada por esta (conforme os acordos firmados no quadro das experiências Hansenne na Bélgica ou a lógica da lei Delebarre, na França).

Essas duas últimas características trazem uma tendência mais geral que faz

da RTT uma variável dependente. Nessa configuração, a RTT perde sua dinâmica própria para se constituir em objeto de troca: como compensação de medidas de rigor salarial ou, mais freqüentemente, como consequência — ou totalmente como predicado — da flexibilidade do tempo de trabalho.

UMA TENDÊNCIA À DIVERSIFICAÇÃO DAS TEMPORALIDADES DE TRABALHO

Certamente, o fenômeno da diversificação dos regimes horários não é novo. Em 1978, o trabalho em postos fixos (considerado numa acepção ampla) era concorrente, na Europa, a 20% dos assalariados do setor secundário e 17,8% daqueles do setor terciário. A década de 70 foi igualmente marcada pela emergência de formas diversas de emprego (Contrato de duração determinada de Trabalho-CDD; interinidade; Trabalho em tempo parcial-TTP) que têm introduzido uma diversificação das durações e dos ritmos de trabalho.

Todavia, as evoluções observáveis desde a curvatura dos anos 80 atestam, de uma parte, uma forte expansão dessas formas diversificadas de emprego na maioria dos países europeus, de outra parte, a multiplicação dos esquemas de organização do tempo de trabalho aplicados aos empregos de tempo integral.

Essas evoluções tendem a abrir espaços de tempo devolvidos ao trabalho, a diferenciar as durações e os ritmos de trabalho, e a tornar o tempo de trabalho mais maleável tanto do ponto de vista das empresas quanto — em geral sob certas condições — dos assalariados.

Dois princípios estruturam as modalidades de reorganização do tempo de trabalho postas em prática:

- a desconexão entre a duração e o ritmo de trabalho dos indivíduos de um lado, e, de outro, os dos equipamentos;
- a adoção de durações e horários de trabalho moduláveis essencialmente durante o ano, mas igualmente sobre a jornada ou durante o mês.

Eles respondem a dois objetivos centrais dos empregadores:

- o alongamento da duração da utilização dos equipamentos (DUE) e a reorganiza-

tia-se de um caráter excepcional e temporário⁸ foi ampliado e sedimentado pela lei, dita de reeducação, que entrou em vigor em 1º de janeiro de 1985. Esta consagra principalmente o princípio da anualização do tempo de trabalho abrindo a possibilidade de modular — sobre um período a ser determinado pela convenção setorial ou por acordo da empresa, mas que não pode exceder a um ano — a duração cotidiana ou semanal do trabalho sem recorrer às horas suplementares. O conjunto dessas disposições foi reforçado, complementado e perenizado pela lei de 17 de março de 1987 favorecendo a introdução de novos regimes de trabalho nas empresas.

Na França, desde as regulamentações de 1982, o governo manifestava uma vontade política de abrandar as regras que enquadram o tempo de trabalho: possibilidade de fazer variar a duração semanal do trabalho, recorrer a equipes de substituição durante o fim de semana ou desenvolver horários individualizados.

Se algumas dessas disposições — notadamente aquela relativa à modulação anual da duração semanal — foram retomadas nos acordos setoriais, é sobretudo a nível da empresa que elas foram utilizadas, muitas vezes além das disposições previstas no texto, criando assim uma instabilidade jurídica das noções servindo de suporte à definição da duração e dos horários de trabalho.

O ano de 1984 marca de forma mais evidente a inflexão da ação do governo francês em favor de uma política ligando ao mesmo movimento redução e organização do tempo de trabalho.⁹ Essa política desembocará em fevereiro de 1986 na Lei Delebarre nos termos da qual a modulação da duração semanal podia ir até 41 ou 42 horas sem majoração nem repouso compensador para as horas trabalhadas além da duração legal (39 horas) com a reserva de que a duração média semanal não excedesse, no ano, respectivamente 38 ou 37,5 horas por semana trabalhada. Submetendo assim a modulação à condição da RTT, o governo francês a havia inscrito na lógica da partilha do trabalho. A lei Seguin (junho de 1987) viria contudo romper essa ligação entre organização e redução do tempo de trabalho. Esse texto ilustra uma evolução mais recente pela qual a flexibilização do tempo de trabalho se substitui pura e

simplesmente à RTT. Desse ponto de vista, o paralelo com a Bélgica aparece de forma clara, pois a lei Seguin organiza igualmente a possibilidade de derrogar à interdição do trabalho noturno das mulheres.

Paralelamente, vários governos editaram um certo número de textos regulamentares e/ou colocaram em prática dispositivos de incentivos financeiros a fim de encorajar as empresas a recorrer a formas diversificadas de emprego, rendendo essas condições mais atraentes para os assalariados (conforme, por exemplo, a lei para a promoção de emprego que entrou em vigor em maio de 1985 na RFA, que amplia as possibilidades de recurso ao trabalho temporário, assim como ao trabalho intermitente).

Mas é sobretudo em favor do TTP que medidas foram tomadas (França, Bélgica, RFA, Itália, Países Baixos...). Algumas foram dirigidas para categorias específicas, tais como os jovens ou os trabalhadores idosos: nos Países Baixos, o governo experimentou, no setor público, o engajamento em tempo parcial (32 horas) para os jovens (até os 28 anos). Ele foi imitado por determinados setores e grandes empresas onde se vê igualmente o desenvolvimento de empregos progressivos para os jovens: engajados em tempo parcial, vêem seu emprego transformado em tempo integral recentemente (a Philips, em particular, pratica esse tipo de recrutamento).

Enfim, outras iniciativas públicas possuem o objetivo de desenvolver a flexibilidade individual: licença sabática (Bélgica, França, RFA, Irlanda); divisão de emprego (*job sharing*) na Grã-Bretanha, Irlanda ou Bélgica.

A ADAPTAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO COMO OBJETO DE NEGOCIAÇÕES INTERPROFISSIONAIS E SETORIAIS

Assim como ressalta um relatório recente do Bureau International du Travail (BIT)¹⁰, a negociação coletiva constitui um meio privilegiado para regulamentar o tempo de trabalho. É nos países onde a ação legislativa é tradicionalmente falha que as negociações interprofissionais e setoriais são inicialmente desenvolvidas, às vezes por incitação dos poderes públicos.

Os exemplos da Itália e RFA são, a este

8. A experiência Hansenne é limitada no tempo: dois anos em princípio, com possibilidades de renovação por mais um ou dois anos.

9. Relatório do Comissariado Geral do Plano sobre a Organização/Redução do Tempo de Trabalho (ARTT); apoiando a negociação interprofissional sobre a flexibilidade; missão sobre o alongamento da DUE confiada a D. Taddei pelo Primeiro Ministro. Ver TADDEI, D. Des machines et des hommes: pour l'emploi par une meilleure utilisation des équipements. La Documentation Française, 1987.

10. BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT). *Les problèmes du temps de travail dans les pays industrialisés*. Colloque tripartite sur les problèmes du temps de travail dans les pays industrialisés. Genève, 1988.

legislativa que, no campo do tempo de trabalho, rege tradicionalmente a criação de normas. Assim, o insucesso da negociação de 1984 sobre a adaptação de condições de emprego teve por resultado o congelamento do processo contratual à espera de novas disposições legislativas. Somente dois acordos setoriais (trabalhos públicos e indústria leiteira) foram firmados entre dezembro de 1984 e a lei de fevereiro de 1986; um único (metalurgia) entre estes e a lei Seguin, tendo o governo, que foi eleito em março de 1986, anunciado sua intenção de modificar o texto precedente. Se a lei Seguin pouco dinamizou a negociação setorial (cinco acordos em 1987; três dezenas de acordos e de modificações em 1988), a questão hoje é saber se esta será realmente revigorada pelo acordo interprofissional firmado em 21 de março de 1989 entre o CNPF - Conseil National du Patronat Français, a CFDT - Confédération Française Démocratique du Travail e a CGC - Confédération Genevaise des Cadres.

A REDUÇÃO E A REORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NA ESCALA DAS EMPRESAS

Na medida em que ela é inextricavelmente ligada às condições reais de produção, ao ambiente sócio-econômico das empresas, e igualmente ao modo de vida dos assalariados, a questão da organização e da duração do tempo de trabalho não encontra realmente as vias de sua concretização e não adquire sua verdadeira dimensão senão nos escalões mais descentralizados. Essa característica foi sancionada, em determinados casos, pelos poderes públicos, quando eles aceleraram, através de sua produção legislativa, a tendência à descentralização da negociação (Bélgica; França); em outros, pelos próprios parceiros sociais, a exemplo da RFA, onde os negociadores deixaram à escala das empresas o cuidado de especificar as modalidades de operacionalização da RTT.

Assim, as observações mais recentes realizadas na RFA¹³, na Itália¹⁴ ou na França¹⁵ sublinham o papel preponderante exercido pelos Conselhos ou Comitês de Empresa nas transformações relativas à organização do tempo de trabalho.

A DIFUSÃO DAS MEDIDAS DE RTT NAS EMPRESAS

Desse ponto de vista, uma distinção deve ser feita entre os países que colocaram em prática uma política de divisão do trabalho e os que procederam no escalão central, com uma modificação das normas contratuais ou legislativas (França, Bélgica, Países Baixos, RFA, Dinamarca) e os outros.

No primeiro grupo, observa-se um ajustamento rápido dos setores e das empresas às novas normas elaboradas em escala nacional, mas esse movimento não parece desenvolver uma dinâmica própria. Na França, por exemplo, a regulamentação instituindo as 39 horas teve um brusco impacto de diminuição da duração efetiva semanal que passou de 40,3 horas em 1º de janeiro de 1982 para 39,4 horas em 1º de julho do mesmo ano, ou seja, cerca de uma hora de redução em um semestre ainda que a baixa fosse de apenas cinco décimos de hora no decorrer dos quatro anos seguintes (38,9 horas em 1º de janeiro de 1986). Como indicamos na introdução, a força dos acordos de empresas firmados sobre o tempo de trabalho concerne apenas marginalmente a sua redução: de fato, vê-se um ligeiro acréscimo da duração do trabalho no curso do período recente (39,01 horas em média para o conjunto dos assalariados e 39,19 horas para os operários no 1º semestre de 1989).

Um processo sensivelmente idêntico teve lugar na Bélgica em seguida ao acordo interprofissional assinado em 1981. Os setores e as empresas alinharam-se progressivamente à norma das 38 horas, mas não parece que esse acordo tenha exercido um papel multiplicador nos setores que já tinham atingido ou estavam abaixo desse limite.¹⁶

Provavelmente porque era um reflexo de um consenso social mais amplo sobre o objetivo da divisão do trabalho, o movimento de diminuição da duração do trabalho estimulado nos Países Baixos pelo acordo interprofissional de 1982 parece ter sido mais profundo: em 1987, o efetivo principal dos assalariados trabalhava em média 38 horas ao passo que 12% dentre eles beneficiavam-se de uma duração semanal de 36 horas.¹⁷ Todavia, a dinâmica impulsionada em 1982 foi, lá também, progressivamente exaurida e constata-se

13. GERMAN, V. Aménagement du temps de travail et perspective 1992: un tour d'horizon, rapport de stage. Magistère d'Ingénieur Economiste, Université d'Aix-Marseille, set. 1988; e BOSCH, G.; ENGELHARDT, N.; HERMANN, K.; KURZ-SCHERF, I. & SEIFERT, H. *Abeitszeitverkürzung im Betrieb* Bund-Verlag, 1988.

14. ROMANI, C. *La négociation du temps de travail dans l'entreprise: une comparaison France -Italie*. LEST, jun. 1988.

15. BOULIN, J.-Y.; TADDEI, D. Op. cit.; MOLINIE, A.F. *Négociation la modulation. Travail et Emploi*, (36/37), jul.-set. 1988.

16. Durante o período 1978/1981, vários setores haviam adotado durações de trabalho inferiores a 40 horas: 35 horas nos portos; 36 horas nos grandes magazines, nas empresas de poupança e de capitalização, assim como para os empregados da metalurgia; 37,5 horas nos bancos e companhias de seguros; 38 horas em numerosos setores, tais como siderurgia, gráfica, petróleo, hospitais, comércio varejista etc.

17. SEMINAIRE D'ECONOMIE DU TRAVAIL. *Séminaire International sur le Temps de Travail*. Paris, 25-27 mai. 1988.

nos anos recentes uma estagnação.

Acrescente-se que não se pode conceituar os Países Baixos como uma nação funcionando no regime de uma semana de 38 ou 36 horas. Com efeito, na grande maioria das empresas, a RTT foi concedida sob a forma de acumulação de jornadas ou meias jornadas livres, o horário semanal permanecendo fixado em 40 horas. Assim, em 1985, registravam-se apenas seis acordos encarando a RTT por meio de uma diminuição cotidiana ou semanal. Isto traduz uma forte tendência nos Países Baixos que conduz a apreender a duração do trabalho numa base anual: oito acordos setoriais firmados em 1983-84 tinham por referência a duração anual, notadamente a metalurgia que fixava a duração anual em 1.744 horas, em 1º de janeiro de 1985.¹⁸

Uma constatação de mesma ordem parece poder ser estabelecida no caso da RFA onde surge a RTT a 38,5 horas, obtida pelo viés de jornadas livres. Uma enquete realizada sobre a aplicação dos acordos de 1984 mostra que 13 milhões de assalariados alemães (sobre 22 milhões) beneficiavam-se em 1987 de uma RTT inferior a 40 horas e que suas modalidades variavam segundo a natureza das empresas: a concessão de jornadas livres se encontra sobretudo nas firmas com forte intensidade capitalística (notadamente onde existe o trabalho contínuo) ao passo que a redução cotidiana ou semanal (concentração sobre a sexta-feira à tarde) é fato nas pequenas e médias empresas (PME) de mão-de-obra intensiva.¹⁹

No **segundo grupo de países**, a tendência à RTT é igualmente observada, mas, comparativamente aos exemplos precedentes, seu ritmo é mais lento e ela não se reveste do aspecto generalizado encontrado na França, na Bélgica, nos Países Baixos, na Alemanha ou ainda, mais recentemente, na Dinamarca.

É, notadamente, o caso da Itália, onde, através de algumas convenções coletivas setoriais (metalurgia em 1979; têxtil em 1981), foi a RTT anual que prevaleceu. Esse esquema foi retomado pelo acordo tripartite de 1983 (acordo Scotti) no qual os parceiros sociais se engajam a proceder a uma redução da duração anual do trabalho para 40 horas em 1984-85. Na maior parte das convenções coletivas setoriais e dos acordos de empresa, essa redução da duração do trabalho foi concedida sob a for-

ma de jornadas livres, a duração semanal permanecendo imutável.

A evolução na Grã-Bretanha apresenta igualmente um perfil muito específico. Com efeito, o acordo firmado na metalurgia em 1979 (redução da duração semanal para 39 horas, a contar de 1981) não teve o efeito multiplicador observado na Alemanha. De fato, a ação do Trade Union Congress (TUC) em favor da partilha do trabalho, que se chocou com a oposição muito viva do patronato e do governo, foi apenas fragilmente transmitida à escala setorial e das empresas, onde a ligação RTT/criação de empregos nunca foi considerada pertinente. Contudo, à semelhança das evoluções que prevaleceram na maior parte da Comunidade Européia, observa-se uma tendência progressiva da produção convencional em direção às 39 horas e mesmo aquém: em meados de 1985, estimava-se que 10% dos assalariados britânicos trabalhavam num regime inferior a 39 horas.²⁰

No entanto, o caso britânico apresenta duas características que o diferenciam dos outros países europeus:

- de uma parte, tratando-se de trabalhadores manuais, o rebaixamento da duração semanal normal não encontra sua tradução na evolução das durações efetivas praticadas. Com efeito, segundo o Department of Employment, a duração média efetiva dos assalariados homens passou entre outubro de 1983 e outubro de 1984 de 43,3 para 43,4 horas, para atingir 44,5 horas em 1986. Essa situação paradoxal se explica pela progressão de horas suplementares que constituem uma fonte tradicional de flexibilidade para as empresas britânicas: em abril de 1986, mais da metade dos assalariados manuais homens e um quinto dos empregados do mesmo sexo efetuavam horas suplementares. Em consequência desse recurso privilegiado das horas suplementares no setor manufatureiro, disparidades importantes subsistem entre os setores (os bancos estão em torno de 35 horas) e sobretudo entre os trabalhadores manuais e os demais empregados;
- de outra parte, a importância do TTP: mais de um assalariado sobre cinco, mas,

18. Acordos setoriais ou concernentes a empresas de mais de 5.000 assalariados. Uma pesquisa recente revela que somente 7% dos assalariados têm uma jornada de trabalho mais curta, enquanto que para 32% dentre eles a redução foi semanal ou mensal e que ela deve ser encarada sobre uma base anual para os 61% restantes.

19. BOSCH, G. et alii. Op. cit.

20. EMPLOYMENT Gazette. Recent changes in hours and holiday entitlements, abr. 1985.

alongamento da DUE (extensão sobre seis ou sete dias pela introdução de equipes sucessivas ou entrelaçadas sobre a semana). Sistemas de modulação da duração semanal (1ª semana de 5 dias x 8 horas, 2ª semana de 4 dias x 8 horas) são igualmente difundidos no bojo dessas experiências, bem como o desenvolvimento de equipes fixas em tempo parcial.

Outras formas de OTT foram praticadas fora da configuração Hansenne: quatro equipes de 6 horas sobre seis jornadas por semana; esquema no qual o assalariado trabalha três semanas consecutivas de seis dias cada uma e se beneficia em seguida de uma semana de repouso (36 horas, em média).

A constatação de uma grande diversidade de modalidades de organização do tempo de trabalho e dos esquemas adotados pode ser também notada na França.³² O relatório do Comissariado Geral do Plano³³ que se apoiou sobre 34 monografias de empresas e sobre 50 casos reportados pela imprensa, revelou as principais formas de OTT empregadas nas empresas: equipes suplementares de fim de semana, equipes com horários reduzidos, desenvolvimento do número de equipes com extensão do número de dias de funcionamento, equipes reduzidas deslocadas na sexta-feira à noite ou na segunda pela manhã, modulação da duração semanal, TTP anualizada e TTP escolar etc.

Além dessa diversidade, três tipos de reorganização do tempo de trabalho, que podem tomar formas diversificadas, surgem como dominantes na Europa:

- a modulação do horário semanal, que inscreve o tempo de trabalho numa lógica de anualização. Ela constitui um dos meios mais aprovados para adaptar-se aos ciclos sazonais de atividade, mas parece ser igualmente utilizado para responder às flutuações conjunturais. Neste último caso, elas podem criar pressões sobre os assalariados em vista de sua imprevisibilidade³⁴;
- o desenvolvimento do trabalho em equipes. Se, nas empresas de regime contínuo, trata-se, antes de tudo, pela passagem de três a cinco ou seis equipes, de se adaptar às 35 horas semanais que, progressivamente na Europa, parecem se

constituir em norma socialmente admitida pelos assalariados que executam esse tipo de trabalho, a maioria dos outros casos constitui uma resposta ao objetivo de alongamento da DUE ou do tempo de abertura dos serviços ao público.³⁵ As tendências dominantes nesse campo se dividem entre semanas de seis vezes seis horas ou de quatro dias e meio, até mesmo quatro dias, para os assalariados (36 ou 35 horas semanais) e de seis dias para os equipamentos (mais de 50 horas descontinuas e 144 horas semicontínuas);

- o recurso ao trabalho em tempo parcial³⁶ que recorta muitas vezes o objetivo precedente e se superpõe ou se substitui ao desenvolvimento do trabalho em equipes: equipes fixas em tempo parcial (exemplo dos *twilight shifts* na Grã-Bretanha); introdução de duas equipes sucessivas em tempo parcial etc. A TTP pode igualmente permitir conjugar vários objetivos: na Continental Food, Bélgica, um sistema original foi praticado, que permitiu responder às aspirações dos assalariados alongando a DUE e aumentando o emprego. Os assalariados podem optar por um tempo parcial de cinco horas cotidianas e cada vez que cinco dentre eles façam essa escolha, três contratações são realizadas sobre essa mesma base de cinco horas cotidianas.

A MANUTENÇÃO DAS ESPECIFICIDADES NACIONAIS

A convergência nos objetivos e, por vezes, nos instrumentos das políticas do tempo de trabalho não deve ocultar a manutenção das especificidades nacionais que tendem a ser mascaradas pela raridade dos estudos comparados baseados em metodologia homogênea. Um dos raros estudos do qual dispomos permite precisamente evidenciar as diferenças sensíveis entre os acordos firmados nas indústrias têxtil e de vestuário na França e na Itália.³⁷ De forma semelhante, pode-se notar no curso de desenvolvimentos precedentes, diferenças concernentes às modalidades de RTT (dias de licença nos Países Baixos, na RFA ou na Itália, por oposição a uma redução cotidiana e sobretudo semanal na França e na Bélgica) ou as contrapartidas

32. BOULIN, J.-Y. & TADDEI, D. Op. cit.

33. COMMISSARIAT Général au Plan: aménagement et réduction du temps de travail. *La Documentation Française*, 1985.

34. MOLINIE, A.F. Op. cit.

35. EIFIP-Belgique. *Réorganisation du temps de production dans les entreprises: étude comparative dans 4 pays*, out. 1985; BOULIN, J.-Y. et TADDEI, D., op. cit.

36. O TTP responde a objetivos diversos, ele corresponde a desenvolvimentos desiguais e é objeto de diferentes definições de um país a outro em função de suas tradições sociais, econômicas, jurídicas e culturais. Habitualmente visto como forma diversificada de emprego, o TTP é, do meu ponto de vista, um elemento chave das modificações das estruturas temporais de trabalho. O crescimento de sua participação no emprego em vários países europeus ao longo dos últimos quinze anos atesta seu papel chave nas políticas de tempo de trabalho. É sob esse ângulo que foi concebido aqui.

37. ROMANI, C. Op. cit.

oferecidas em troca da modulação (RTT nos Países Baixos; contrapartidas mais formais na França).

Numa escala mais ampla, a manutenção de especificidades nacionais observa-se em vários níveis. De início, trata-se de mecanismos através dos quais as transformações são operadas. Pode-se evidenciar que, em certos países (França, Bélgica, Dinamarca), o movimento foi, num primeiro tempo, impulsionado pela ação legislativa para ser, no último período, retomado pela via convencional, ao passo que em outros países (RFA, Países Baixos, Itália) ele é produto da negociação coletiva.

Pode-se também opor os países nos quais se observa a adoção de uma lógica de desregulação/nova regulação (França, Bélgica, Países Baixos, RFA) a aqueles nos quais as transformações passam principalmente pelo processo de contorno das normas (Grã-Bretanha). Assim, as empresas britânicas têm desenvolvido o princípio de flexibilidade quantitativa e externa gerando o modelo de empresa flexível portadora de germes de uma sociedade dual.³⁸ Desse ponto de vista, a Grã-Bretanha se situa em defasagem (sem que se trate de uma oposição clara, as empresas alemãs ou francesas têm igualmente recorrido a medidas de flexibilidade quantitativa) em relação a seus principais parceiros europeus que tendem antes de tudo a desenvolver a flexibilidade interna e funcional cujo tipo ideal é constituído pela Suécia.³⁹

Para além da existência de especificidades nacionais evocadas acima e das diferenças cronológicas concernentes à colocação em prática de políticas de tempo de trabalho, os desenvolvimentos precedentes tendem a mostrar que houve na Europa (com exceção da Grã-Bretanha) e até meados dos anos 80, certa convergência na maneira de apreender as questões do tempo de trabalho e de posicionar as negociações, como também nas modalidades de concretização adotadas. Inicialmente, estruturadas pelo conceito de partilha de trabalho, as políticas de tempo de trabalho têm progressivamente integrado a noção de flexibilidade, operando a relação entre a redução e a organização do tempo de trabalho, esta aparecendo como uma contrapartida daquela.

Mas, na segunda metade dos anos 80, uma fissão se instaurou entre duas cate-

rias de países: aqueles (RFA e Dinamarca) nos quais a RTT continua a ser o catalisador das políticas do tempo de trabalho e os onde ela parece uma contrapartida possível das políticas dominantes de flexibilização. Paradoxalmente, é nos países que se acham engajados mais profundamente na via da partilha de trabalho (Bélgica, França e Países Baixos) que a dinâmica é interrompida, enquanto que a Dinamarca, que havia há muito tempo rejeitado essa concepção, a adota hoje em dia na escala do conjunto de sua economia, pois todos os setores — inclusive o público — alardeiam 37 horas em 1990. Da mesma forma, as negociações de 1984 e 1987 na metalurgia alemã envolveram um processo profundo de RTT articulado à possibilidade de pôr em prática, através de negociações de empresas, medidas de organização do tempo de trabalho.

Não existe explicação única para o surgimento dessa dicotomia na medida em que os parâmetros a levar em conta são de ordem econômica, social, jurídica, política e cultural.⁴⁰ Certamente uma pesou, ao menos em se tratando da França e da Bélgica, no sentido de um abandono das políticas de RTT: em meados da década de 80 foi marcado pelo debate sobre a imposição externa e a capacidade de ganhar fatias do mercado na competição internacional. Sendo a RTT geralmente percebida como negativa nesse ponto de vista, não é surpreendente que os países confrontados com um déficit externo crônico dela se tenham afastado.

Além desse aspecto, arriscaremos aqui explicações que se referem à natureza dos sistemas de relações profissionais assim como à organização da negociação:

- na Dinamarca e na RFA, os sindicatos são dotados de forte coesão orgânica que lhes permite, de uma parte fazer face com mais sucesso que em outros países à crise de sindicalismo, de outra parte evitar a dispersão das reivindicações⁴¹;
- nesses dois países, a negociação fica muito centralizada e fortemente estruturada em torno do setor, enquanto que, na França e na Bélgica, por exemplo, evidenciamos a ocorrência da negociação por empresa. Esse deslocamento, sustentado pela produção legislativa, deu-se

38. ATKINSON, J.S. *New forms of work organization*. Institute of Manpower Studies, 1985; SEMINAIRE D'ECONOMIE DU TRAVAIL, op. cit.

39. BRUNHES, B. *La flexibilité interne du marché du travail*. OCDE, 1988

40. No caso da Dinamarca, essa reviravolta tem várias origens: a degradação da situação econômica e do emprego, que, à tradição escandinava na qual a RTT foi percebida inicialmente como um instrumento de aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho e como fator de equilíbrio entre homens e mulheres, acrescentou o problema da partilha do trabalho; a substituição de um governo burguês à social-democracia, que repôs em questão a regulação neocorporativista; a intervenção do Estado, em 1985, num domínio relevante tradicionalmente da negociação, que incitou o patronato e os sindicatos a reintegrar o tempo de trabalho no campo de suas discussões.

41. Em 1984, os sindicatos alemães estavam divididos sobre as modalidades da RTT: o IG Chimie (sindicato químico alemão) privilegiava o rebaixamento da idade de aposentadoria, o que correspondia mais às escolhas do governo e do patronato. Esse isolamento da IG Metall explica em parte porque o patronato ficou inflexível e tenha aceito a prova de força, esperando provavelmente atuar sobre as divisões sindicais. Em 1987, estas haviam desaparecido, o que, ao contrário, explicaria a assinatura rápida de um acordo.

uma redução do tempo de trabalho e que se encaminham para as 35 horas; de outro, aqueles que, como a França ou a Bélgica, interromperam essa dinâmica.

Como outros⁴³, lançaremos aqui a hipótese que, nos países do primeiro grupo, a RTT será portadora de modernização econômica e social. Assim, o estudo que realizamos sobre os acordos de reorganização-redução do tempo de trabalho⁴⁴ ressaltou a dinâmica positiva observável entre, de um lado, a redução-reorganização do tempo de trabalho, e de outro, o investimento. Desde então, pode-se aventar a hipótese de que uma vez adquirida a RTT, o que obviamente constitui uma melhoria das condições de trabalho dos assalariados, ela vai se constituir numa incitação ao repensar da organização do trabalho como também ao investimento em novos equipamentos.⁴⁵

A análise do caso alemão demonstra que a aplicação dos acordos de 1984, ocorrida realmente num período de baixa conjuntura, foi acompanhada de uma diminuição do tempo de utilização dos equipamentos.⁴⁶ Idêntica constatação pode ser feita nos Países Baixos.⁴⁷ Mas as mesmas análises estimam que, com o aprofundamento dos processos de RTT, originados, na RFA, dos acordos de 1977, as conseqüências serão diferentes e que novas reduções serão acompanhadas de medidas de flexibilidade. Assiste-se atualmente a uma poderosa ofensiva do patronato alemão, que encara a RTT como um fardo que diminui a competitividade das empresas alemãs. Determinadas facções do Socialistische Partei Deutschland's (SPD) (notadamente O. Lafontaine, seu vice-presidente, para o qual toda nova RTT não pode ser acompanhada da manutenção integral do salário) pensam o mesmo, e, ainda, mais, certas organizações sindicais aceitam doravante discutir a reorganização do tempo de trabalho: é o caso do sindicato alemão da química cujo presidente aceita discutir o trabalho do domingo. Isto é significativo na evolução das negociações sobre o tempo de trabalho na RFA cujo foco é a extensão dos períodos temporais devolvidos ao trabalho com o objetivo de fazer funcionar por mais tempo os equipamentos: o trabalho de sábado, mas também o do domingo e o trabalho noturno estão entre os objetos centrais das negociações que vão se abrir na metalurgia alemã na primavera de 1990.

Certos acordos, bem como negociações atualmente em curso, ilustram bem essa tendência: assim, em maio de 1988, um acordo permitindo uma organização de trabalho em semanas comprimidas de quatro jornadas de 9 horas (a redução sendo integralmente compensada) incluindo o trabalho de sábado, foi firmado na Bayerische Motoren Werke (BMW). No mesmo grupo, discussões estão atualmente ocorrendo sobre a anualização, para fazer face aos ciclos sazonais característicos da indústria automobilística. Da mesma forma, a firma de pneumáticos Uniroyal Englebert iniciou negociações a fim de operar seus equipamentos durante sete dias em sete. As contratações efetuadas com este fim se fizeram à base de 32 horas semanais pagas como 39 horas à razão de 12 horas de trabalho aos sábados e domingos mais 8 horas num outro dia da semana.

As margens de manobra dos sindicatos alemães parecem estreitas na medida em que a RTT já foi alcançada e que no mais das vezes são o investimento e o emprego que estão em jogo: vê-se isso muito bem com as negociações na Opel AG em Bochum no decurso das quais a direção condiciona uma decisão de investimento (aquisição de uma nova prensa) à extensão da DUE para 144 horas por semana. Em caso de impossibilidade, a firma ameaça se deslocar para a Bélgica onde tais arranjos parecem mais fáceis de se concretizar.⁴⁸

Se a situação não é fácil para as organizações sindicais alemãs, pode-se contudo inferir de sua potencialidade que saberão negociar contrapartidas permitindo melhorar a condição salarial no trabalho: controle da flexibilidade e da mobilidade temporal dos assalariados; redução do tempo de trabalho (mas as 35 horas correm o risco de se constituir um limite também difícil de superar como o foi as 40 horas), formação, aperfeiçoamento das condições de trabalho, reforço dos poderes dos Conselhos de Empresa etc.

Desde então, caso perdesse o bloqueio que prevalece atualmente na França, o risco é grande de se ter em 1º de janeiro de 1993 uma situação de desequilíbrio com países tais como a RFA e a Dinamarca que teriam dado grandes passos na modernização econômica e social de seu aparelho produtivo. □

43. BIT. Op. cit.

44. BOULIN, J.-Y. & TADDEI, D. Op. cit.

45. STILLE, F. L'aménagement du temps de travail dans l'industrie allemande: situation et perspectives. *Problèmes économiques*, 5/7/1989.

46. BOSCH, G. et alii. Op. cit.

47. SEMINAIRE D'ECONOMIE DU TRAVAIL. Op. cit.

48. BASTIAN, J. *Nouveaux développements dans la matière temps de travail en Europe: le marché intérieur comme défi pour la reformulation de revendications syndicales*. Bielefeld University, nov. 1988. (mimeo.)