

# NOTAS SOBRE A EXPERIÊNCIA DO TRABALHO COMPARTILHADO NA EUROPA

José Nilson Reinert \*

## RESUMO

O presente artigo apresenta uma compilação de informações de alguns autores sobre o trabalho compartilhado na Europa, que formam parte do resultado de pesquisa bibliográfica sobre desemprego: causas, consequências e possíveis soluções, realizada no ano de 1998, como atividade de pós-doutorado na New School for Social Research, em Nova Iorque com o apoio do CNPq. O objetivo é colocar o tema para discussão, na expectativa de que ajude o processo de maturação da idéia do trabalho compartilhado no Brasil como uma das muitas possíveis saídas para o desemprego crescente no país.

## PALAVRAS-CHAVE

Trabalho compartilhado, desemprego.

## ABSTRACT

This paper presents some ideas from some authors about the shared work in Europe. It reports of a research about unemployment: causes, consequences and possible solutions, developed in New York, with the support of CNPq. This paper aims at opening the theme to discussion, and we expect it can help the process of maturation of the idea of shared work in Brazil, as one of the solutions to unemployment in this country.

## KEY WORDS

Shared work and unemployment.

## 1. INTRODUÇÃO

Como trabalho compartilhado entenda-se aqui os esquemas que permitem que mais trabalhadores realizem o mesmo trabalho, num mesmo período de tempo, mantendo-se a tecnologia e a produtividade constantes. Enquadram-se, nesta categoria, segundo os autores pesquisados, as seguintes opções: redução da jornada de trabalho, acordos solidários, emprego de tempo parcial, aposentadorias antecipadas, licenças remuneradas, restrições sobre horas extras, jornada flexível de nove dias na quinzena, tempo parcial de

---

\* *Professor Doutor do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina*

- STARBUCK, William H. Keeping a butterfly and an elephant in a house of cards: the elements of exceptional success. *Journal of Management Studies*, New York, v. 30, n. 6, p. 1, nov. 1993.
- TRIST, Eric L., et al. *Organizational choice*. London : Tavistock, 1963.
- URWICK, Lyndall F. *The elements of administration*. New York : Harper & Bros, 1943.
- VROOM, Victor H. *Work and motivation*. New York : John Willey & Sons, 1964.
- WEBER, Max. *Economia y sociedad: esbozo de sociología comprensiva*. México : Fondo de Cultura Económica, 1944.
- \_\_\_\_\_. Os fundamentos da organização burocrática: uma contribuição do tipo ideal. In: CAMPOS, Edmundo. *Sociologia da burocracia*. 4. ed. Rio de Janeiro : Zahar, 1978.
- WHITE, William. Relações humanas: um relatório sobre o progresso. In: ETZIONI, Amitai (org.). *Organizações complexas*. São Paulo : Atlas, 1967.
- WHYTE, William Foote. Action research for the twenty-first century: participation, reflection, and practice. *American Behavioral Scientist*, v. 32, p. 499-623, 1989.
- \_\_\_\_\_. *Social theory for action: how individuals and organizations learn to change*. Newbury Park : Sage, 1991.
- WREN, Daniel. *The evolution of management thought*. New York : John Wiley, 1979.

trabalho antes e depois da aposentadoria, "dias de trabalho mais longos com semanas de trabalho mais curtas, trabalhos de final de semana, contratos de horas anuais, contratos de zero hora (trabalho como e quando requerido), horas de trabalho contratadas individualmente, quebras de carreira e licenças sabáticas." (1)

Dentre as opções citadas, os *acordos solidários* merecem uma explicação mais pormenorizada, na medida em que o termo, por si só, não dá uma idéia precisa do seu conteúdo. Segundo COMPOSTON, estes "são acordos coletivos que possibilitam jornadas de trabalho mais curtas para os empregados atuais, ou para salvar empregos (a grande maioria) ou para criar novos empregos. Na Itália e na França, tais acordos são encorajados pela legislação, com incentivos financeiros para que tais esquemas sejam introduzidos, permitindo-se que trabalhadores mais velhos peguem aposentadorias antecipadas possibilitando, por exemplo, que seus lugares sejam preenchidos por jovens trabalhadores desempregados (França)." (2)

## 2. O TRABALHO COMPARTILHADO NA EUROPA

Do que se tem visto sobre os esquemas de combate ao desemprego, o trabalho compartilhado aparece como uma das soluções mais efetivas. Mesmo com a resistência da maioria dos países europeus em adotar oficialmente algumas das opções de trabalho compartilhado, o que se pode observar é que, de fato, "a jornada de trabalho por empregado, todavia, vem caindo rapidamente com o tempo. Entre 1983 e 1992 a média de horas trabalhadas por semana na União Européia caiu em 4 por cento, ou entre 1 e 2 horas por semana, devido, principalmente, às mudanças do emprego na agricultura e nos serviços industriais." (3)

Num dos trabalhos elaborados por uma Comissão da União Européia (a), esta recomendou o que segue, em relação ao trabalho compartilhado: "1. encorajar uma redução na jornada de trabalho e/ou horas anuais, no contexto de utilização crescente de equipamento de capital; 2. assegurar que aqueles que trabalham menos horas não sofram perda de proteção social ou condições de trabalho mais pobres; 3. minimizar incentivos financeiros artificiais para aqueles acima da renda média para fazer horas extras; 4. facilitar aposentadorias antecipadas; 5. encorajar a rotação do trabalho pelo preenchimento de novos empregos de registro; e 6. introduzir ou estender licenças de carreira, maternidade/paternidade e licença sabática." (4)

Dentre as várias opções apresentadas por COMPSTON, como resultado de uma pesquisa realizada em alguns países da União Européia, parece que os esquemas de trabalho compartilhado têm tido um sucesso maior, em relação às demais propostas, em ganhar aceitação oficial nos oito países pesquisados, ou seja, Alemanha, Dinamarca, Espanha, França, Grã-Bretanha, Itália, Noruega e Suíça. (5)

Na Grã-Bretanha, segundo TONGE, "desde a morte do *esquema de compensação de trabalho temporário de curto prazo*, em março de 1984, as medidas designadas para prevenir dispensas através do trabalho compartilhado, tem estado ausente das tentativas do Estado, visando aumentar o número de pessoas empregadas." (6)

Na Espanha, o trabalho compartilhado "tem sido advogado sob várias formas pelos movimentos de trabalhadores e, ocasionalmente, pela administração. Algumas medidas neste sentido já foram introduzidas, ainda que com pequeno efeito e até mesmo o trabalho em tempo parcial (aceitável como forma de trabalho compartilhado) tem sido muito limitado." (7)

Na Noruega, comparando-se "com outros países da Europa Ocidental, tem existido relativamente poucas propostas para o trabalho compartilhado e poucos experimentos sobre o mesmo. Enquanto governos e sindicatos em países como França, Bélgica, Dinamarca e Finlândia e empregadores e sindicatos na Alemanha tem estado abertos para acordos e experimentos, estes tem sido rejeitados na Noruega e também na Suécia." (8)

Segundo KARLSEN, "todas as formas de medidas tradicionais já têm sido tentadas no continente (europeu), mas com poucos efeitos. A consciência de que o melhor caminho para assegurar o próprio trabalho de alguém não é participar de uma devastadora competição por empregos escassos, mas criar mais empregos por intermédio do trabalho compartilhado, toma tempo para se espalhar entre a população. Na Noruega e na Suécia a população ainda não teve tempo suficiente para chegar a esta conclusão."

No longo prazo, segundo o autor, pode haver, no mínimo, uma aceitação parcial desta proposta. Os líderes mais jovens dos dois principais sindicatos noruegueses "tem se esforçado para colocar o trabalho compartilhado na agenda destes sindicatos. Isso tem sido feito, em parte, por razões idealistas, mas também porque os pais jovens, de acordo com uma pesquisa sobre o nível de vida, de 1992, tem as jornadas de trabalho semanal mais longas e encontram crescente dificuldade para conciliar atenção às crianças e vida familiar com os requisitos da vida do trabalho. Seus orçamentos de tempo não fecham".

Segundo KARLSEN, "parece haver um crescente consenso entre os cientistas sociais de que o trabalho compartilhado, de qualquer forma ou perfil, é apenas um meio para restaurar, em parte, o pleno emprego. Isso aponta para a necessidade de pesquisa comparativa internacional sobre (a) a constelação do regime que permite diferentes tipos de políticas de desemprego, (b) o relacionamento entre as consequências humanas e sociais das crises do mercado de trabalho e a prontidão de um regime regulamentador para tentar políticas radicais, e (c) os processos levando para, e os mecanismos usados por, vários tipos de atores para fazer mudanças paradigmáticas."

MILNER e MOURIAUX informam que "o tema do trabalho compartilhado foi desenvolvido na França nos anos 70 por pensadores próximos da nova esquerda e dos movimentos ecologistas, especialmente André Gorz e Guy Aznar. O livro de Aznar, de 1980, *Tous à mi-temps!* (Todos ao trabalho de tempo parcial), é uma chamada para repensar as verdadeiras bases do trabalho da sociedade pós-industrial, com muitas idéias novas sobre o trabalho compartilhado. O debate foi reaberto quando o governo socialista chegou ao poder em 1981, com um manifesto prometendo a redução da jornada de trabalho para 35 horas." Contudo, segundo os autores, "o clamor por uma redução na jornada de trabalho não foi adiante." (9)

Em 1993 "AZNAR retornou à ofensiva com um novo livro sobre o trabalho compartilhado, no qual ele estabeleceu o progresso dos dados e tentou avaliar as chances de

sucesso do programa ser levado adiante. (...) AZNAR argumentou que o trabalho compartilhado cobria uma multidão de opções, algumas mais apropriadas para certas circunstâncias que outras. Ele formulou vinte possíveis opções no livro, alguns dos quais com mais chance de ganhar aceitação do que outros (...). O livro, *Travailler moins pour travailler tous* (*Trabalhar menos para que todos possamos trabalhar*), representou uma tentativa de deixar a utopia do debate sobre o trabalho compartilhado dos anos 70 e o atoleiro político da questão das horas de trabalho."

A seguir, estão relacionadas algumas das opções de trabalho compartilhado, apresentadas por AZNAR, com as estimativas do potencial de criação de emprego na França. O primeiro número corresponde ao trabalho de tempo parcial e o segundo ao equivalente em trabalho de tempo integral: quatro dias na semana (400.000 e 200.000), aposentadoria progressivamente antecipada (200.000 e 100.000), licença materno/paterna *part-time* (200.000 e 100.000), licença *part-time* para cuidados com idosos (200.000 e 100.000), licença sabática ou treinamento *part-time* (200.000 e 100.000), quotas *part-time* do setor público (600.000 e 300.000), trabalho *part-time* para jovens (500.000 e 500.000), eliminação do desemprego de longo prazo (n/d e 500.000), criação de emprego (200.000 e 100.000). Total (2.000.000). (10)

A questão principal, segundo MILNER e MOURIAUX, "não é se a solução do trabalho compartilhado é economicamente viável, já que muitos artigos de confiança têm agora confirmada sua efetividade, mas se é aceitável para as pessoas chave envolvidas trabalhadores e empregados e também politicamente aceitável, isto é, se os políticos estão suficientemente convencidos de que existe capital político a retirar destas políticas que requerem, no mínimo, sacrifícios parciais." (11)

Segundo COMPSTON, "a idéia de tentar resolver o desemprego pela divisão do trabalho disponível entre mais pessoas tem circulado na União Européia por algum tempo, mas permanece como uma questão relativamente menor desde 1992, quando era ativamente considerada pelas suas instituições ... Uma das razões para este novo interesse foi a constatação de que as taxas previstas de crescimento econômico não pareciam ser suficientes para reduzir significativamente o desemprego na União Européia ..." (12)

### 3. ALGUMAS RESTRIÇÕES AO TRABALHO COMPARTILHADO

Segundo ROEDIGER e FONER "já que a extensão da jornada de trabalho é, por si mesma, um dos principais fatores repressivos impostos sobre o princípio do prazer pelo princípio da realidade", a redução da mesma deveria de ser o *primeiro pré-requisito para a liberdade*. (13) Mas nem sempre é esse o tipo de pensamento que se encontra na literatura a respeito do assunto.

Segundo COMPSTON, "se não existe trabalho suficiente para todos, então o desemprego seria menor se a disponibilidade de trabalho fosse dividida entre mais pessoas. Esta é uma idéia de apelo imediato em sua lógica e simplicidade, mas os economistas profissionais normalmente não se impressionam com ela." (14) Na União Européia, as propostas para que os governos possibilitem incentivos e franqueiem medidas visando

encorajar empregadores e empregados a concordar com a redução na jornada de trabalho tem sido sistematicamente rejeitadas.

O empresariado, de um modo geral, e as pessoas mais ligadas aos partidos conservadores no Parlamento Europeu, também têm se mantido "veementemente contra a redução da jornada de trabalho sem redução proporcional de salários e estão indiferentes, no mínimo, à redução da jornada de trabalho, mesmo quando tais cortes de salários sejam propostos." (15)

As maiores restrições à redução da jornada de trabalho estão relacionadas com custo. Segundo WIDMAIER e BLANCKE, "o principal problema referente à redução da jornada de trabalho é a questão de quem pagará por ela, se crescerem os custos das horas de trabalho para os empregadores. Os empregadores rejeitam reduções da jornada de trabalho com compensação de salário, porquê a crescente produtividade geralmente não é suficiente para compensar isso." (16)

O argumento central é o de que se for cortada "a jornada de trabalho, sem também se cortar os salários, isso significa custos mais altos para os empregadores e, por isso, competitividade reduzida e, por último, desemprego mais alto de novo um círculo vicioso. Por esta razão, os economistas tendem a concordar que se a jornada de trabalho fosse cortada, os salários deveriam ser cortados também." (17)

Muitas vezes, como já foi afirmado anteriormente, nem as propostas de redução da jornada com corte de salário sensibilizam os renitentes. Segundo COMPSTON, "mesmo que os cortes nas horas de trabalho fossem acompanhadas por cortes proporcionais de salário, contudo, os custos do trabalho para os empregadores podiam ainda crescer."

Ainda para COMPSTON, a introdução de horas de trabalho mais flexíveis deveria ser "condicionada a significativas reduções na jornada de trabalho dos empregados sem perda de pagamento. Tais reduções poderiam ser possíveis devido à produtividade adicional, ganha pelas horas de operação mais longas por equipamento" (18)

Na Europa se levanta "o problema de que poderia não ser possível encontrar novos empregados, suficientemente qualificados, para compensar o trabalho daqueles que tivessem a jornada de trabalho reduzida, o que poderia significar cortes na produção (b). Tal redução da jornada poderia também levar a inflação salarial. Contudo, este argumento não exclui movimentos para encorajar acordos sobre horas mais curtas em setores onde a redução do trabalho não é um problema, ou na área do trabalho não qualificado ou semi-qualificado e, mais que isso, deixa em aberto a possibilidade de que o trabalho compartilhado possa ser estendido se a provisão de treinamento for aumentada." (19)

COMPSTON afirma existir também, "a visão de que o trabalho compartilhado não reduz o desemprego realmente no todo mas, apenas o espalha ao derredor. Este é o lado reverso da racionalidade de que o trabalho compartilhado espalha emprego mais amplamente. De acordo com esta perspectiva, apenas crescentemente o volume total de trabalho conta como progresso real em reduzir o desemprego. O trabalho compartilhado pode apenas complicar as questões de ameaça à competitividade, padrão de vida e administração econômica em geral e poderia ser rejeitado como um conselho de desespero." (20)

Uma outra objeção à redução da jornada de trabalho está relacionada com "a idéia de que existe uma certa taxa de desemprego abaixo da qual a inflação tende a se acelerar: a

chamada 'taxa de inflação de não aceleração do desemprego' (NAIRU) (c). Isso significa que se a presente taxa de desemprego está no nível da NAIRU ou abaixo dele, então o trabalho compartilhado, através da redução da jornada, poderia ser contra produtivo, porquê qualquer resultante da redução de curto prazo no desemprego poderia levar a uma inflação mais alta e, por esse motivo, medidas econômicas restritivas poderiam empurrar o desemprego para cima, ou passar a NAIRU. A única diferença poderia ser que a produção poderia agora ser mais baixa, porque aqueles ainda no trabalho poderiam estar trabalhando menos horas. Mesmo que alguém aceite o argumento, contudo, parece implausível que as taxas correntes de desemprego estejam abaixo da NAIRU no presente. Além disso, *a estimativa empírica da NAIRU é tão frágil e instável que o conceito se torna inusável operacionalmente* (h)." (21)

Outra restrição à eficácia da redução da jornada de trabalho para atingir o pleno emprego, segundo Widmaier e Blanck, ao se reportarem ao contexto alemão, é que "a despeito dos efeitos positivos inquestionáveis que esta medida produz, deveria ser observado que as reduções tem apenas sido aceitas no contexto político da proteção ao emprego e não no contexto da criação, que foi o objetivo nos anos 80. Isso demonstra a falta de representação dos desempregados no processo de desenvolvimento e formação dos objetivos de políticas do mercado de trabalho com o esquema institucional de barganha coletiva." (22)

Ao se referir ao contexto do mercado de trabalho espanhol, RHODES também levanta a hipótese da possibilidade de pouco impacto do uso da redução da jornada de trabalho. Segundo ele, "horas de trabalho mais curtas não têm apenas um impacto positivo em setores onde as fábricas são operadas em bases permanentes; elas terão um impacto negativo nas unidades de custos e não produzem qualquer ganho de emprego, se as horas forem governadas pela semana de trabalho (e). Na Espanha, onde grandes companhias que operam sobre estas bases são relativamente poucas (apenas 8 por cento da força de trabalho estão em firmas com mais de 100 empregados), o impacto poderia ser limitado e setorialmente específico, mesmo que a remoção das regulamentações do trabalho facilitasse esta opção. Como para os esquemas de aposentadorias antecipadas, todavia, pode existir algum escopo para improvisar as perspectivas por trabalhadores jovens se tais esquemas também envolvessem incentivos fiscais ligados às reposições obrigatórias, os custos por empregados são usualmente dissuasivos." (23)

Na Noruega, tem sido discutida a idéia do setor público adotar "6 horas de trabalho diária, com compensação plena, considerada (porém), por muitas pessoas, como sendo muito dispendiosa e inefetiva como um meio de alcançar o pleno emprego. Uma baixa taxa de juros tem ensinado à população que moderação e orçamento balanceado significam poder de compra crescente. Durante a corrida inflacionária dos anos 70 e 80, muitos empregados duvidaram do valor dos salários fixados, porque em muitos anos os salários crescentes eram rapidamente comidos pela inflação. Poucos queriam arriscar os efeitos da estabilidade das políticas de austeridade." (24)

O problema da possível carência de mão de obra conseqüente da redução da jornada de trabalho também foi levantada na Noruega, pelo governo, pelos empregadores e pelos próprios sindicatos. "O governo argumentou que ela poderia gerar uma falta de mão de

obra em ocupações e setores especializados e que até mesmo mais pessoas do que hoje poderiam tomar um segundo trabalho. De acordo com o nível de pesquisa de vida, a proporção de empregados com dois trabalhos já subiu de 9 por cento em 1980 para 15 por cento em 1991 (f).”

Na Noruega, segundo KARLSEN, "a proposta de trabalho compartilhado sem compensação salarial está excluída de todas as arenas políticas importantes. Ela foi discutida na comitê de Ministros Deputados em Dezembro de 1993, mas foi rejeitada pela maioria dos deputados com base nos economistas nacionais.”

Na Grã-Bretanha, embora não exista nenhuma barreira formal para ao trabalho compartilhado, "a antipatia do governo (conservador, na época em que foi desenvolvida a pesquisa geradora dos dados em que se baseia este parágrafo) à regulamentação dos negócios assegura que não exista nenhuma perspectiva de reforço, ou até mesmo de indução, por tal programa. A falta de ativismo governamental referente ao trabalho compartilhado é reforçado pela hostilidade dos empregadores, pela indiferença das organizações trabalhistas e pelo ceticismo acadêmico." (25)

#### 4. CONCLUSÕES SOBRE O TRABALHO COMPARTILHADO

Segundo TONGE, "o problema do trabalho compartilhado não é tanto o de como redistribuir o trabalho, mas o de como alcançar a redistribuição da renda necessária como parte de qualquer plano (g). O trabalho compartilhado é, por isso, algo mais fácil para implementar em países de alta renda. Em economias de baixo salário, como a Grã-Bretanha (por exemplo), é mais difícil construir qualquer agenda popular baseada na idéia." (26)

Uma das objeções ao trabalho compartilhado, portanto, é o custo: "medidas de desvio do impacto dos cortes de salário no padrão de vida, tal como subsídios de salário ou ajustamentos nas taxas e contribuições sociais de empregadores e/ou empregados, poderiam levar a um dispêndio mais alto e/ou mais altas receitas do Estado, o que, por sua vez, poderia tender a aumentar o déficit orçamentário numa época em que ele já estivesse (suficientemente) alto." (27)

Muitas vezes, no entanto, as objeções levantadas ao trabalho compartilhado têm um cunho muito mais emocional do que racional. "Ao denunciar o trabalho compartilhado, os políticos e técnicos do governo parecem objetar mais veementemente a idéia de que o desemprego seja combatido pela redistribuição presente dos empregos existentes, em oposição à criação de novos empregos".

A sensação é de que a idéia do trabalho compartilhado rema contra a maré, mesmo podendo "ser adaptado num esquema de política econômica liberal ortodoxa. Isso sugere que a rejeição ao trabalho compartilhado pelos governos dos Estados membros (da União Européia) foi devido, não tanto aos argumentos dos especialistas tanto, quanto sua aderência geral à *gestalt*, um paradigma econômico, com que o trabalho compartilhado é visto como inconsistente mesmo que ele não o seja tecnicamente."

Na Noruega, um dos argumentos contrários à idéia do trabalho compartilhado era quanto "ao caminho a ser seguido, por causa do desenvolvimento demográfico da



população, com uma crescente proporção de pessoas acima de 70 anos de idade. Por isso os noruegueses deveriam trabalhar mais, não menos. Para aumentar o emprego, seria preferível estimular a demanda de serviços no setor privado da economia por meio da redução dos salários no mínimo para os recém chegados no mercado de trabalho." (28)

Outros argumentos importantes levam as elites norueguesas e suas organizações a serem contra o trabalho compartilhado. "Uma razão comum para isso pode ser a de que o governo, as associações de empregadores e as confederações sindicais sejam muito confiantes na opinião profissional dos economistas nacionais em matéria econômica. Até recentemente, isso trazia importantes vantagens. Primeiro, o paradigma crescimento, igualdade, racionalização, bem estar e um grande setor público funcionavam. Segundo, modelos idênticos de análise econômica e a linguagem profissional comum tinham gerado um cultura de perspectivas comuns e valores que tem, sem dúvida, facilitado compromissos na política econômica durante o período do pós-guerra."

Na Grã-Bretanha, "a direita política sugere que o trabalho compartilhado compulsório é economicamente prejudicial. A falta de suporte entre os empregados significa que sem compulsão, o trabalho compartilhado seria inefetivo. O centro e a esquerda sentem que o trabalho de tempo parcial, sem concomitantes medidas de proteção ao empregado, faz crescer o casuísmo em relação ao trabalhador, assegurando maior vulnerabilidade para a força de trabalho." (29)

Ainda na Grã-Bretanha, "a oposição do tesouro ao trabalho compartilhado tem se baseado em três questões. Primeiro, existe uma provável perda de competitividade. Segundo, qualquer esquema poderia ser custoso para implementar, na media em que crescem os custos marginais do trabalho. Terceiro, o tesouro tem aceitado a visão dos economistas que afirmam que o trabalho compartilhado não se constitui na cura do desemprego."

Com todas estas objeções, "a possibilidade de iniciativas de trabalho compartilhado no futuro não pode ser inteiramente excluída (na Grã-Bretanha). Uma idéia seria ajudar a reduzir a jornada de trabalho padrão e examinar o sistema de benefício para que refleta a mudança da realidade do emprego de tempo parcial." Deveria se assegurar a manutenção de um razoável nível de renda *per capita* àqueles trabalhando em regime de tempo parcial, na medida em que "as regulamentações presentes são vistas como um impeditivo ao emprego de tempo parcial, particularmente o impacto punitivo sobre benefícios de seguridade social."

Segundo COMPSTON, "existem quatro condições principais sob as quais o trabalho compartilhado, à parte do trabalho de tempo parcial, poderia se tornar mais aceitável e/ou extensivo: ativismo governamental, incentivos econômicos, propósitos múltiplos e bom figurino fiscal." (30)

O autor alega que "em geral, a confiança na barganha coletiva, sozinha, produzia apenas instâncias dispersas de trabalho compartilhado. Quando os governos tomam a ação, contudo, muito mais é realizado. Por exemplo, a intervenção do governo facilita os acordos coletivos sobre a redução da jornada e, na Dinamarca, a iniciativa a favor da licença remunerada veio do governo e foi apoiada pela legislação e por uma campanha de relações públicas ostensiva."

Segundo o autor, "a principal fonte de discórdia entre empregados e empregadores em relação ao trabalho compartilhado e se os cortes nas horas de trabalho seriam acompanhados por cortes proporcionais de salários: os empregadores favorecem os cortes de salários para evitar crescentes custos horários de trabalho, reduzindo a competitividade, mas os empregados resistem, porquê eles desejam manter os padrões de vida existentes. O resultado desta diferença de opinião é geralmente uma indiferença. Se o Estado, contudo, se dispõe a, no mínimo, financiar parcialmente uma solução, possibilitando incentivos econômicos a empregadores e/ou empregados, os acordos se tornam muito mais fáceis de serem alcançados. Tais incentivos podem ser possibilitados sob várias alternativas."

Uma primeira solução é a de que "podem ser introduzidos salários subsidiados para assegurar que o padrão de vida seja amplamente ou totalmente mantido quando os salários e as horas forem cortados. (...) Uma segunda possibilidade é o corte dos custos de trabalho dos encargos dos empregadores pelo governo, por exemplo, suas contribuições de seguridade social. (...) Uma terceira possibilidade é cortar as taxas e/ou os custos de seguridade social dos empregados. Isso significaria também que, mesmo que os salários brutos fossem rebaixados, o salário líquido poderia se manter o mesmo. (...) Finalmente, os empregadores poderiam ser persuadidos a concordar com a redução da jornada de trabalho pela alternativa de demissões onerosas por instituir ou reter altos pagamentos de demissão."

Outra possibilidade considerada seria "incorporar nos esquemas de trabalho compartilhado, mais flexibilidade da jornada de trabalho, como recomendado por KARLSEN na Noruega e AZNAR na França. Neste sentido, a oposição dos empregadores pode ser no mínimo parcialmente desarmada, embora ao custo de alguma perda de atratividade para os empregados." O caso da licença remunerada na Dinamarca é o melhor exemplo de uma política onde todos acabam saindo ganhando.

Ainda segundo COMPSTON, "o problema principal para o Estado em prover incentivos para os empregados e/ou empregadores para aceitar o trabalho compartilhado é, naturalmente, custo: custo do subsídio do salário e cortes nas taxas e contribuições reduzem as receitas governamentais. Por isso se a provisão de incentivos financeiros para os empregados e/ou empregadores é para ser financeiramente sustentável, necessita ser no mínimo parcialmente financiada por conseqüentes poupanças em algum outro lugar. A medida em que isso é possível depende, sobretudo, da natureza da interação fiscal entre o esquema de trabalho compartilhado, o mercado de trabalho e os programas de bem estar do Estado (...) Se o trabalho compartilhado realmente resulta numa redução no desemprego, o custo para subsidiá-lo seria, no mínimo, parcialmente aliviado pelo pagamento menor de benefício desemprego."

No entanto, segundo COMPSTON, "o grau de capacidade fiscal de uma política é uma função não apenas de seu desenho, mas também de sua natureza e da dinâmica de poder do sistema existente de transferências fiscais na qual a política está, ou deveria estar embebida: o estado de bem estar. Porque existem substanciais diferenças entre as estruturas de estados de bem estar nacionais, as políticas com um bom figurino fiscal em um país podem performar-se pobremente em outro". Para o autor, "a questão do figurino fiscal é uma das mais importantes questões, que precisa ser enfrentada pelos responsáveis pelo desenho de esquemas de trabalho compartilhado."

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. HEWITT, P. About Time: the Revolution in Work and Family Life, London: IPPR/Rivers Oram Press, 1993. apud FREEMAN, Christopher. Technical change and unemployment. In PHILPOTT, John and others. Working for Full Employment. Routledge. London and New Iorque, 1997. p. 119.
2. COMPSTON, Hugh. Comparisons and conclusions. In COMPSTON, Hugh and others. *The New Politics of Unemployment: Radical policy initiatives in Western Europe*. London and New York. Routledge. 1997. pp. 188-213. p. 193, 198.
3. Id. *ibid.* p. 191-192.
4. COMPSTON, Hugh. The European Union. In COMPSTON and others. pp. 6-20. p. 13.
5. COMPSTON, Hugh. Comparisons and conclusions. In COMPSTON and others. pp. 188-213. p. 204, 208.
6. TONGE, Jonathan. Britain. In COMPSTON and others. pp. 87-102. p. 97.
7. RHODES, Martin. Spain. In COMPSTON and others. pp. 103-122. p. 110.
8. KARLSEN, Thore K. Norway. In COMPSTON and others. pp. 146-167. p. 165, 166, 167.
9. MILNER, Susan and MOURIAUX, René. France. In COMPSTON and others. pp. 47-67. p. 59, 60.
10. vide Aznar, G. Travailler moins pour travailler tous, Paris, Syros. 1993:223. apud MILNER, Susan Milner and MOURIAUX, René. France. op. cit. Table 3.4. p. 62.
11. MILNER, Susan and MOURIAUX, René. France. op. cit. Table 3.4. p. 62.
12. COMPSTON, Hugh. Comparisons and conclusions. op. cit. p. 191-192.
13. Roediger, David, and Foner, Philip, *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day* (Westport, CT: Greenwood Press, 1989). apud RIFKIN, Jeremy. *The end of the work: the decline of the global labor force and the down of the post-market era*. Tarcher Putnam. New York. p. vii.
14. COMPSTON, Hugh. Comparisons and conclusions. op. cit. p. 202, 192.
15. COMPOSTON, Hugh. The European Union. op. cit. p.
16. WIDMAIER, Ulrich and BLANCKE, Susanne. Germany. In COMPSTON and others. op. cit. pp. 21-46. p. 26.
17. COMPSTON, Hugh. Comparisons and conclusions. op. cit. p. 202-203.
18. COMPSTON, Hugh. The European Union. op. cit. p. 18.
19. Id. *ibid.* p. 14.
20. COMPSTON, Hugh. Comparisons and conclusions. op. cit. p. 203.
21. COMPSTON, Hugh. The European Union. op. cit. p. 14-15.
22. WIDMAIER, Ulrich and BLANCKE, Susanne. Germany. op. cit. p. 26.
23. RHODES, Martin. Spain. In COMPSTON and others. op. cit. p. 120.
24. KARLSEN, Thore K. Norway. op. cit. p. 159, 161, 166.
25. TONGE, Jonathan. Britain. op. cit. p. 98.
26. Id. *ibid.* p. 98.
27. COMPSTON, Hugh. The European Union. op. cit. p. 15, 16.

28. KARLSEN, Thore K. Norway. op. cit. p. 159, 161-162.
29. TONGE, Jonathan. Britain. op. cit. p. 98, 98-99, 99.
30. COMPSTON, Hugh. Comparisons and conclusions. op. cit. p. 208, 209, 209-210, 210, 211.

## NOTAS

- (a) European Council (1993), 'Brussels European Council, 10-11 December 4 1993: Conclusions of the Presidency', *Bulletin of the European Communities* 12-93.
- (b) CEC (Commission of the European Communities) 'Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21<sup>st</sup> Century', *Bulletin of the European Communities* Supplement 6/93. 1993.
- (c) Layard, Richard, Nickel, Stephen and Jackman, Richard. *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford, Oxford University Press. 1991: 502-8.
- (d) DGII (Directorate-General for Economic and Financial Affairs) 'The composition of unemployment from an economic point of view', *European Economy* 59. 1995: 129.
- (e) Drèze, J. H. 'Work sharing: why? how? how not?' In Layard, R. and Calmfors, L. (eds), *The Fight Against Unemployment*, Cambridge, Mass., MIT Press: 139-79. 1987: 173.
- (f) National Bureau of Statistics.
- (g) Cripps, F. & e Ward, T. 'Strategies for growth and employment in the European Community' in Michie, J. and Grieve-Smith, J. (eds) *Unemployment in Europe*, London, Academic Press. (1994)