

<https://doi.org/10.20396/rbest.v1i0.10213>

DOSSIÊ: MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho na França (2008-2018): desequilíbrio global, segmentação e flexibilização

*Jacques Freyssinet**

Resumo

A grande recessão atingiu a França com intensidade relativamente baixa, mas a posterior recuperação econômica foi fraca e tardia. Apesar da desaceleração da produtividade, a taxa de desemprego continuou alta, assim como as várias formas de subemprego. A recessão acentuou a criação de empregos de curta duração e aumentou as desigualdades salariais. A política de emprego, que tradicionalmente dava prioridade aos grupos mais desfavorecidos no mercado de trabalho, passou a priorizar a redução do custo do trabalho para as empresas. As reformas das instituições trabalhistas afetaram principalmente, em primeiro lugar, a representatividade dos sindicatos e das federações patronais e as condições de validade das convenções coletivas; em segundo lugar, a hierarquia das normas da relação de emprego; em terceiro lugar, os modos de representação dos empregados na empresa; em quarto lugar, as condições de rescisão do contrato de trabalho.

Mots clés: Mercado de trabalho; Desemprego; Subemprego; Política de emprego; França.

JEL: J2, J3, J5, J6, J8.

* Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES), Université Paris 1, France.

Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-7529-8671>

E-mail: Jacques.Freyssinet@ires.fr



Nota: Tradução de Maria Alice Remy e revisão de Marcelo W. Proni.

Le marché du travail en France (2008-2018): déséquilibre global, segmentation et flexibilisation

Résumé

La grande récession a relativement peu frappé la France mais le pays n'a connu ensuite qu'une reprise faible et tardive. Malgré le ralentissement de la productivité, le taux de chômage reste élevé ainsi que les différentes formes de sous-emploi. La récession a accentué le développement des emplois de très courte durée et, de ce fait, des inégalités de revenu salarial. La politique de l'emploi, qui traditionnellement donnait priorité aux catégories les plus défavorisées sur le marché du travail, a connu un redéploiement de ses ressources en faveur des mesures d'abaissement du coût du travail pour les entreprises. Les réformes des institutions du marché du travail ont touché principalement, en premier lieu, la représentativité des organisations patronales et syndicales et les conditions de validité des accords collectifs; en second lieu, la hiérarchie des normes de la relation d'emploi; en troisième lieu, les modes de représentation des salariés dans l'entreprise; en quatrième lieu, les conditions de rupture du contrat de travail.

Palavras-chave: Marché du travail; Chômage, Sous-emploi; Politique de l'emploi; France.

The labour market in France (2008-2018): global imbalance, segmentation and flexibilisation

Abstract

The great recession hit France with relatively low intensity, but the economy then experienced only a weak and late recovery. Despite the slowdown in productivity, the unemployment rate remained high, as did the various forms of underemployment. The recession accentuated the creation of short-term jobs and increased wage inequalities. Employment policy, which traditionally gave priority to the most disadvantaged groups in the labour market, began to prioritize the reduction of the cost of labour for business. The reforms of labour institutions mainly affected, in the first place, the representativeness of unions and employers' federations and the conditions of validity of collective agreements; secondly, the hierarchy of employment relationship rules; thirdly, the modes of representation of employees in the firm; fourthly, the conditions for termination of the employment contract.

Keywords: Labour market; Unemployment; Underemployment; Employment policy; France.

El mercado de trabajo en Francia (2008-2018): desequilibrio global, segmentación y flexibilización

Resumen

La gran recesión alcanzó a Francia con una intensidad relativamente baja, pero la posterior recuperación económica fue débil y tardía. A pesar de la desaceleración de la productividad, la tasa de desempleo continuó alta, así como las diversas formas de subempleo. La recesión acentuó la creación de empleos de corta duración y aumentó las desigualdades salariales. La política de empleo, que tradicionalmente daba prioridad a los grupos más desfavorecidos en el mercado de trabajo, comenzó a priorizar la reducción del coste del trabajo para las empresas. Las reformas de las instituciones laborales afectaron principalmente, en primer lugar, a la representatividad de los sindicatos y de las federaciones patronales y las condiciones de validez de las convenciones colectivas; en segundo lugar, la jerarquía de las normas de la relación de empleo; en tercer lugar, los modos de representación de los empleados en la empresa; en cuarto lugar, las condiciones de rescisión del contrato de trabajo.

Palabras clave: Mercado de trabajo; Desempleo; Subempleo; Política de empleo; Francia.

Introdução

Nos últimos anos, equipes de pesquisadores de diversos países desenvolveram estudos comparativos sobre as transformações do trabalho, do emprego e das relações sociais nas economias capitalistas desenvolvidas. Dentre essas publicações, os capítulos dedicados à França (Gautié, 2011, 2015; Jany-Catrice & Lallement, 2015; Pernot, 2013, 2018) mostram que, embora as principais tendências sejam comuns a todos esses países, certas especificidades devem ser destacadas. Assim, a “grande recessão” de 2008-2009 atingiu a França de maneira menos intensa do que a outros países como os Estados Unidos, o Reino Unido ou a Alemanha. Por outro lado, a França mostrou uma recuperação mais tardia e mais fraca. Como resultado, a crise econômica não teve um efeito disruptivo, mas sim uma aceleração ou reversão das tendências que vinham ocorrendo desde a década de 1980.

No que diz respeito ao mercado de trabalho um desequilíbrio quantitativo global é mantido, evidenciado pela elevada taxa de desocupação. Essa desocupação resulta da incapacidade de se alinhar o ritmo de evolução do produto interno bruto, produtividade de trabalho, salários, emprego e força de trabalho (seção 1). Ao contrário da afirmação frequente entre os economistas neoliberais, a França não é caracterizada por um mercado de trabalho rígido, incapaz de adaptação às evoluções conjunturais e estruturais. Durante o período 2008-2018 foram intensificados os movimentos de diversificação das formas de emprego e de flexibilização do mercado de trabalho pela iniciativa das empresas e sob o efeito das políticas de emprego (seção 2). Presa ao movimento geral de globalização e financeirização das atividades econômicas, a França embarcou – talvez com algum atraso, mas com vigor crescente – nas reformas, o que é conhecido como “desregulamentação” do mercado de trabalho, mas que na verdade trata-se de uma nova regulamentação, de acordo com as exigências de operação livre dos mercados em escala global (seção 3).

3

1. A persistência de um desequilíbrio geral do mercado de trabalho

Desde os anos 1980, a economia francesa não tem conseguido eliminar o desemprego persistente, com a taxa de desemprego nunca caindo abaixo de 7%. Tem havido debates ferozes entre economistas ortodoxos e heterodoxos sobre os fatores explicativos desta fraqueza estrutural. Não é possível apresentá-los no quadro limitado desta contribuição, mas deve ser enfatizado que durante a última década o impacto da grande recessão não mudou esta característica permanente se nos limitarmos a observar os números gerais. Por outro lado, as articulações entre as diferentes variáveis que determinam os níveis de emprego e desemprego se modificaram.

1.1. Um impacto limitado da grande recessão, mas uma recuperação frágil e incerta

A Tabela 1 mostra os principais indicadores macroeconômicos que caracterizam a evolução geral desde a véspera da recessão. Em 2009, o impacto da recessão foi pequeno em relação aos principais parceiros e concorrentes da França na União Européia (Alemanha, Reino Unido, Itália e Espanha), mas então começou e continua hoje um período de crescimento irregular e fraco. Estes são os dois aspectos que precisam ser explicados a fim de compreender o contexto da evolução do mercado de trabalho.

Tabela 1. Indicadores macroeconômicos. França: 2007-2018.

Ano	Cresc. PIB (1)	Balanco de pagamentos (2)	Déficit público (3)	Dívida pública (4)	Taxa de ocupação (5)	Taxa de desemprego (6)	Produtiv. trabalho (7)	Salário real (8)	Índice preços (9)
2007	2,4	-0,7	2,7	64,5	63,8	8,0	-0,3	1,6	1,5
2008	0,2	-1,2	3,3	68,8	64,4	7,4	-0,4	0,4	2,8
2009	-2,9	-0,8	7,2	83,0	63,5	9,1	-0,8	1,3	0,1
2010	2,0	-1,3	6,9	85,3	63,5	9,3	1,1	0,6	1,5
2011	2,1	-2,0	5,2	87,8	63,4	9,2	1,0	0,3	2,1
2012	0,3	-1,0	5,0	90,6	63,5	9,8	0,6	-0,6	2,0
2013	0,6	-3,4	4,1	93,4	63,5	10,3	1,4	1,4	0,9
2014	1,0	-1,2	3,9	94,9	63,7	10,3	1,1	0,4	0,5
2015	1,1	-0,6	3,6	95,6	63,8	10,4	0,6	1,1	0,0
2016	1,2	-0,8	3,4	98,2	64,2	10,0	0,0	0,9	0,2
2017	2,3	-1,1	2,6	98,5	64,7	9,4	1,2	0,9	1,0
2018	1,5	-0,9	2,6	99,3	65,4	9,1	0,4	0,6	1,9

Fontes: INSEE, DARES, OCDE e Banco Mundial.

Notas:

(1) Taxa de crescimento anual do Produto Interno Bruto (%).

(2) Saldo da balança de transações correntes (bens e serviços) em % do PIB.

(3) Déficit público em % do PIB.

(4) Dívida pública em % do PIB.

(5) Proporção de ocupados (%) em relação ao total da população em idade ativa (15-64 anos).

(6) Proporção de desocupados (%) em relação à população economicamente ativa (conceito de desemprego da OIT).

(7) Produtividade horária do trabalho: taxa de crescimento anual (%) do PIB dividido pelo total de horas trabalhadas.

(8) Taxa de crescimento anual (%) do poder de compra do salário líquido médio dos ocupados em tempo integral.

(9) Variação do índice de preços ao consumidor.

A recessão de 2009 foi fraca por diversos motivos. A França é exportadora de alguns bens de capital para os quais a demanda global desabou. Contudo, ela possui um sistema de proteção social relativamente desenvolvido que atenua de maneira automática um efeito brusco. A sua eficiência foi reforçada por um plano de recuperação adotado no início de

2009, que incluiu ajuda significativa aos bancos e às empresas, reduzindo assim o risco de falência. As famílias francesas têm uma taxa de poupança relativamente alta, cuja compressão momentânea ajudou a sustentar o consumo interno, somando-se ao fato de que os salários reais resistiram bem (ver seção 1.4).

Estes fatores explicativos também ajudam a explicar a fraca recuperação. Durante a recessão, o déficit público piorou acentuadamente, levando a um aumento da dívida pública. O bom desempenho do emprego e dos salários e, portanto, da massa salarial, reduziu as taxas de lucro das empresas. A partir de 2010, as prioridades da política econômica mudaram: elas se concentraram na redução do déficit público e no restabelecimento dos lucros corporativos. Esta reorientação também foi vigorosamente promovida pela União Europeia. A França foi obrigada a respeitar os compromissos assumidos com sua adesão à União Monetária Europeia (zona do Euro). Em particular, o déficit público deve ser inferior a 3%. Esta restrição, que só foi respeitada a partir de 2017, engendrou uma política de austeridade orçamentária e ao mesmo tempo aumentou a ajuda governamental às empresas. A austeridade tem sido constante, embora mais ou menos vigorosa, dependendo do governo (Box 1). Naquele contexto sombrio, as empresas deixaram de investir e utilizaram a ajuda pública para reduzir suas dívidas e aumentar os dividendos distribuídos aos acionistas. Esses elementos se combinaram para evitar uma recuperação vigorosa capaz de estimular uma criação massiva de postos de trabalho.

Box 1. O contexto político

Na França, as eleições para Presidência da República ocorrem a cada cinco anos e são imediatamente seguidas pelas eleições legislativas que, tradicionalmente, fornecem uma maioria parlamentar a favor do novo presidente.

Nicolas Sarkozy (direita) assume o cargo em maio de 2007. Depois de um breve momento de recuperação econômica em 2009, ele coloca em prática as políticas de austeridade orçamentária e de auxílio às empresas.

François Hollande (social-democrata) o sucede em maio de 2012 com um programa ambicioso. Se, no início do seu mandato, ele introduziu medidas inovadoras para reduzir as desigualdades e a pobreza, ele teve que se curvar rapidamente, em matéria econômica, às disciplinas da União Europeia. Como resultado, ele não cumpriu com seu compromisso de reduzir o desemprego.

Emmanuel Macron o sucede em maio de 2017 com um programa de modernização apresentado como "nem de esquerda, nem de direita". Na prática, ele acelera as "reformas estruturais" seguindo a direção de uma regulação neoliberal. Essa política engendra uma contestação violenta que estoura no final de 2018 (crise dos "coletes amarelos").

Embora este esquema explicativo geral seja relevante, ele não deve ignorar os novos aspectos que surgiram nas relações entre as principais variáveis explicativas da dinâmica geral do mercado de trabalho. Vamos agora examiná-los, destacando uma dificuldade comum a todas essas análises. O perfil do ciclo econômico desde 2018 é muito diferente dos ciclos convencionais. Portanto, muitas vezes é difícil distinguir entre o impacto de curto prazo do choque da recessão, os efeitos de histerese gerados por essa recessão excepcionalmente forte e uma possível mudança nas tendências de desenvolvimento de longo prazo.

1.2. A ligação entre produção, produtividade e emprego

Por definição, a taxa de alteração no emprego é a diferença entre taxa de variação do produto interno bruto (PIB) e produtividade do trabalho *per capita*.¹ Considerando o fraco desempenho do PIB entre 2008 e 2018, os riscos potenciais para o emprego eram elevados. No entanto, eles se manifestaram apenas parcialmente devido a uma evolução produtividade do trabalho inesperada e mal explicada. O Gráfico 1 (Beatrix, Marrakchi, Waroquier, & Parlan, 2018, p. 24) mostra a produtividade do trabalho *per capita* (linha azul) e a evolução prevista por uma equação econométrica construída antes do início da recessão (linha vermelha). Duas questões devem ser destacadas.

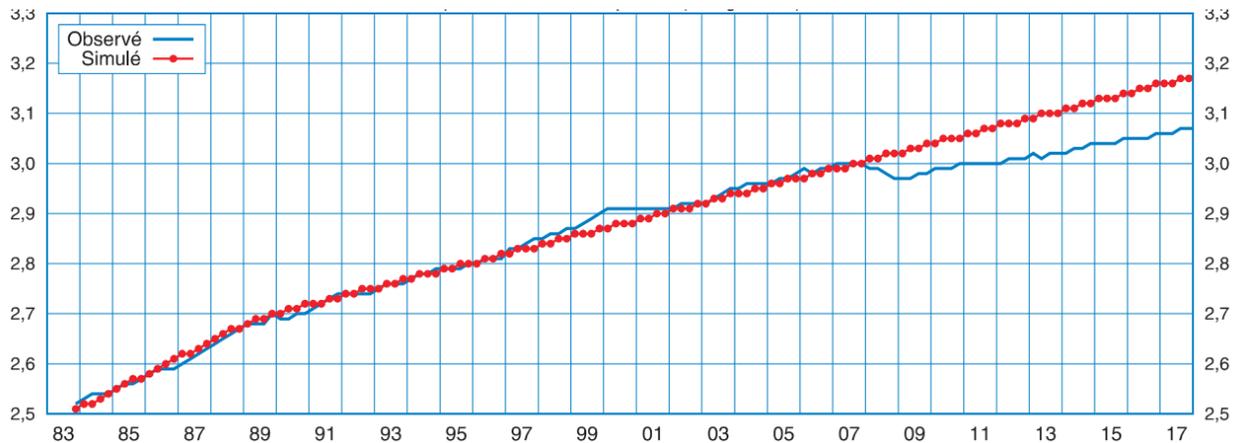
Em primeiro lugar, observa-se uma queda acentuada no período da recessão. Essa é a forma normal do ciclo de produtividade: o emprego reage com atraso às mudanças na produção. As razões e modalidades do atraso são conhecidas (Gautié, 2011; Liégey, 2009). As empresas mantêm a força de trabalho qualificada (*labour hoarding*) evitando o custo de dispensas e o custo de contratação (e possíveis dificuldades de recrutamento posteriores). Elas aceitam um excesso de trabalhadores, que esperam seja temporário. Para gerenciar esse excesso, podem ajustar a jornada de trabalho, reduzir as horas extras, recorrer à suspensão temporária de atividades, ou seja, favorecer a flexibilidade interna no uso dos empregados. As demissões concentram-se na fração da força de trabalho pouco qualificada que foi recrutada em situação precária (contratos provisórios e por prazo determinado). A redução do emprego é, portanto, amortizada com o efeito negativo na produtividade. Embora esse efeito seja normal e previsível, foi mais forte em 2008-2009 do que nas recessões anteriores e, sobretudo, não foi seguido de um movimento simétrico. Na recuperação, as empresas, via de regra, começam reduzindo o excesso de pessoal e só contratam num segundo momento, à

¹ Se quisermos medir a eficiência da mão de obra, é mais relevante medir a produtividade horária. Entretanto, a duração média da jornada de trabalho praticamente não mudou durante todo o período, de modo que a evolução da produtividade horária não difere da evolução da produtividade total. Este não é o caso, como veremos a seguir, durante o breve período de recessão.

medida que a produtividade do trabalho vai retornando ao nível anterior. No entanto, como mostra o Gráfico 1, esse retorno não ocorreu, o que levanta uma dificuldade de interpretação.

Gráfico 1. Produtividade do trabalho assalariado per capita simulada com a "equação habitual" e produtividade do trabalho per capita observada (em logaritmo)

França: 1983-2017



Fonte: Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE). Extraído de Beatriz et al. (2018, p. 24).

Em segundo lugar, o Gráfico mostra que o crescimento da produtividade está registrando um ritmo tendencialmente inferior: a taxa média anual é de 1,3% entre 1990 e 2007; caiu para -1,3% em 2008 e 2009, depois só aumentou 0,9% entre 2010 e 2016. Esse "enigma da produtividade" (*productivity puzzle*) deu origem a vários estudos (Argouarc'h et al., 2010; Askenazy & Erhel, 2015; Beatriz et al., 2018; Bellone, 2017; Ben Hassine, 2017; Cette et al., 2017; Sode, 2016). Vários fatores explicativos foram apresentados:

- A França está ficando para trás, em comparação com seus concorrentes, na introdução de novas tecnologias de informação e comunicação e na economia digital.
- O peso ainda significativo das empresas familiares e das formas de organização hierárquica inspiradas no taylorismo, gerando relações sociais conflitantes, retarda a modernização do sistema produtivo e o engajamento produtivo dos trabalhadores.
- A rigidez do mercado de trabalho e os obstáculos à livre concorrência nos mercados de bens e serviços impedem a realocação eficiente dos fatores de produção e a lógica schumpeteriana de destruição criadora.
- A estratégia de gestão do emprego das empresas e o conteúdo das políticas de emprego (ver seções 2.2 e 2.3) favorecem o desenvolvimento de empregos precários, pouco qualificados e mal remunerados e, portanto, de baixa produtividade.

Os resultados diferem de acordo com os modelos teóricos e os métodos estatísticos ou econométricos adotados por seus autores. É provável que todos esses fatores tenham desempenhado um papel, mas é difícil chegar a um acordo sobre seu respectivo peso. A interpretação é ainda mais difícil pelo fato de que, de acordo com as estatísticas da OCDE, a França permanece – em termos de nível e não de taxa de crescimento – um país com alta produtividade horária do trabalho, ligeiramente inferior à dos Estados Unidos, igual à da Alemanha, e claramente superior à do Reino Unido ou da Itália.

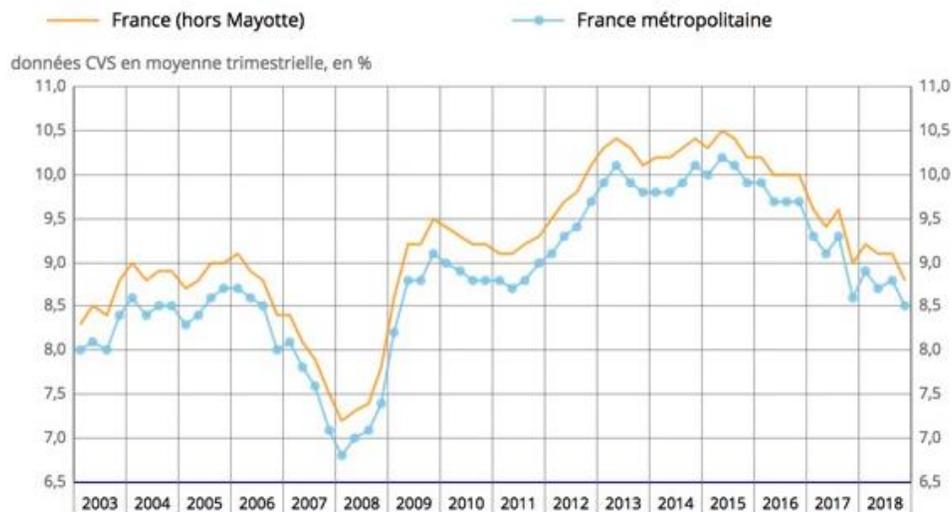
Embora o “enigma da produtividade” continue mal explicado, a tendência de desaceleração da produtividade é indiscutível. Em consequência, num contexto de fraco crescimento econômico, a evolução do nível de emprego tem sido mais elevada do que as previstas pelos modelos macroeconômicos baseados em tendências passadas. Apesar disso, a taxa de desemprego só caiu abaixo de 9% no quarto trimestre de 2018.

1.3. O elo entre emprego e desemprego

O Gráfico 2 mostra a evolução do desemprego entre 2003 e 2018. A recessão interrompeu uma tendência decrescente que havia trazido a taxa para perto de 7%. O aumento ocorreu em duas etapas, primeiro durante a grande recessão de 2008-2009, depois durante uma nova desaceleração da economia entre o final de 2011 e meados de 2013. Um pico de 10,5% foi então alcançado em meados de 2015, seguido por um declínio irregular que fez a taxa cair para 8,8% no quarto trimestre de 2018 (INSEE, 2019).

8

Gráfico 2. Taxa de desemprego em % da PEA
França (excluindo Mayotte): 2003-2018



Fonte: INSEE, Enquête Emploi.

Nota: Indicador calculado de acordo com metodologia da OIT. PEA: população ativa com 15 anos de idade ou mais.

O aumento do desemprego está ligado à fraca criação de empregos no contexto de um crescimento lento da força de trabalho. Como vimos, o crescimento do emprego foi maior do que a baixa taxa de crescimento do PIB faria prever, mas a desaceleração da produtividade só evitou uma estagnação nos níveis de emprego. Como mostrado na Tabela 1, a taxa de ocupação (ou seja, a relação entre o número de ocupados e população em idade ativa) permaneceu estagnada de 2008 a 2017, com um ligeiro aumento em 2018 devido a uma breve fase de crescimento excepcional do emprego.

A definição de desemprego da OIT é restritiva. Somente são classificados como desempregados aqueles que não tiveram sequer uma hora de trabalho remunerado na semana da pesquisa, que tomaram medidas para encontrar um emprego e que estão disponíveis para trabalhar. Usando critério similar ao utilizado pelo Bureau of Labor Statistics (BLS) nos Estados Unidos, o Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) calcula indicadores complementares de desequilíbrio geral do mercado de trabalho francês (Tabela 2).

Tabela 2. Indicadores de desequilíbrio geral do mercado de trabalho. França: 2007 e 2018.

		População Ocupada	Subemprego involuntário (1)	Desemprego aberto (2)	Desemprego disfarçado (3)	Desequilíbrio global (1)+(2)+(3)
Número (mil)	2007	26.115	1.474	2.267	1.262	5.003
	2018	27.122	1.614	2.702	1.600	5.916
Variação (2007–2018)	(mil)	+1.007	+140	+435	+338	+913
	(%)	+3,9	+9,5	+19,2	+26,8	+18,2

Fonte: INSEE, Enquête Emploi.

Notas:

(1) Pessoas em emprego de tempo parcial que desejam trabalhar por mais tempo e empregados com jornada temporariamente reduzida.

(2) Desemprego de acordo com a definição da OIT (no original: Bureau International du Travail – BIT).

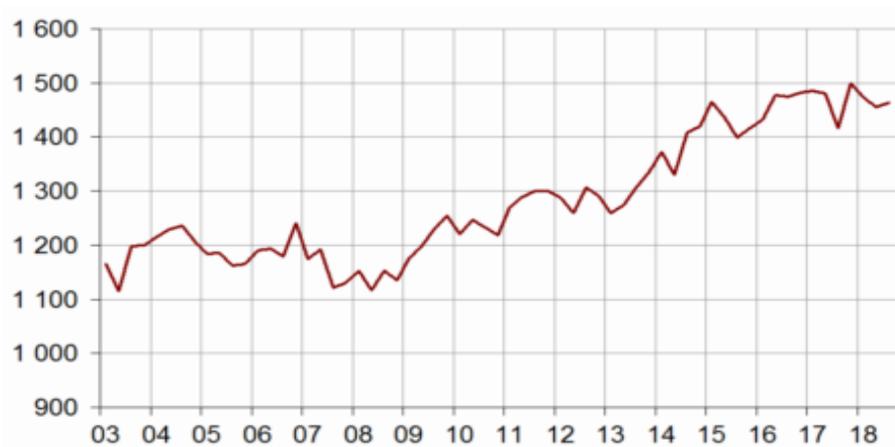
(3) Pessoas que desejam trabalhar, mas estão indisponíveis para o trabalho pelas próximas duas semanas ou que não tomaram providências para encontrar um emprego (classificadas na população economicamente inativa).

- O “subemprego” é a situação em que as pessoas que estão ocupadas gostariam de trabalhar mais, quer porque estão em emprego de tempo parcial, quer porque sua jornada de trabalho foi reduzida temporariamente pela empresa. Ocorreu um aumento de quase 10% em dez anos, contra um aumento de 4% na ocupação total. Essas pessoas representavam 6% da população ocupada em 2018.

- O “desemprego disfarçado”² é um indicador que mensura as pessoas “desalentadas” (ou seja, que dizem querer trabalhar, mas deixaram de procurar emprego) e as “indisponíveis” (procuram trabalho, mas não têm disponibilidade imediata para trabalhar). Essas pessoas são classificadas como “inativas”. Esse grupo aumentou em 27% em dez anos, e correspondia a 59% do número de desempregados em 2018 (Tabela 2 e Gráfico 3).

² No original: “halo autour du chômage”, situações no entorno do desemprego [nota dos tradutores].

Gráfico 3. Número de pessoas em desemprego disfarçado
França metropolitana: 2003-2018



Source: INSEE, Enquête Emploi.

Por sua vez, o número total de pessoas que estão de alguma forma subempregadas aumentou 18% em dez anos, enquanto a ocupação cresceu apenas 4%. São as tendências de longo prazo que estão na raiz deste desequilíbrio geral do mercado de trabalho. A grande recessão só reforçou esse processo.

10

1.4. O elo entre desemprego, inflação, salários e produtividade

As colunas (5) a (9) da Tabela 1 descrevem a evolução das variáveis que afetam o salário real (Box 2) entre 2007 e 2018.

A curto prazo, a recessão de 2009 é acompanhada por um aumento do salário real (Askenazy, Bozio, & Garcia-Penalosa, 2013; Audenaert, Bardaji, Lardeux, Orland, & Sicsic, 2014). Esta reação paradoxal tem duas causas principais. Primeiro, a variação nos salários nominais é sensível à inflação do ano anterior (a pressão sobre os preços foi relativamente alta em 2008 e depois cessou em 2009), particularmente por intermédio do salário mínimo legal (SMIC) e do piso salarial por ramo econômico (ver Box 2). Os aumentos salariais nominais, portanto, foram em grande parte convertidos em aumentos reais. Em segundo lugar, a perda de empregos em 2009 foi principalmente entre os pouco qualificados, o que acarretou um efeito de composição na ocupação total, que ajuda a explicar o aumento dos salários médios.

Box 2. Os modos de definição do salário

Há três níveis de definição de parâmetros salariais, cujo efeito combinado determina os salários efetivamente recebidos.

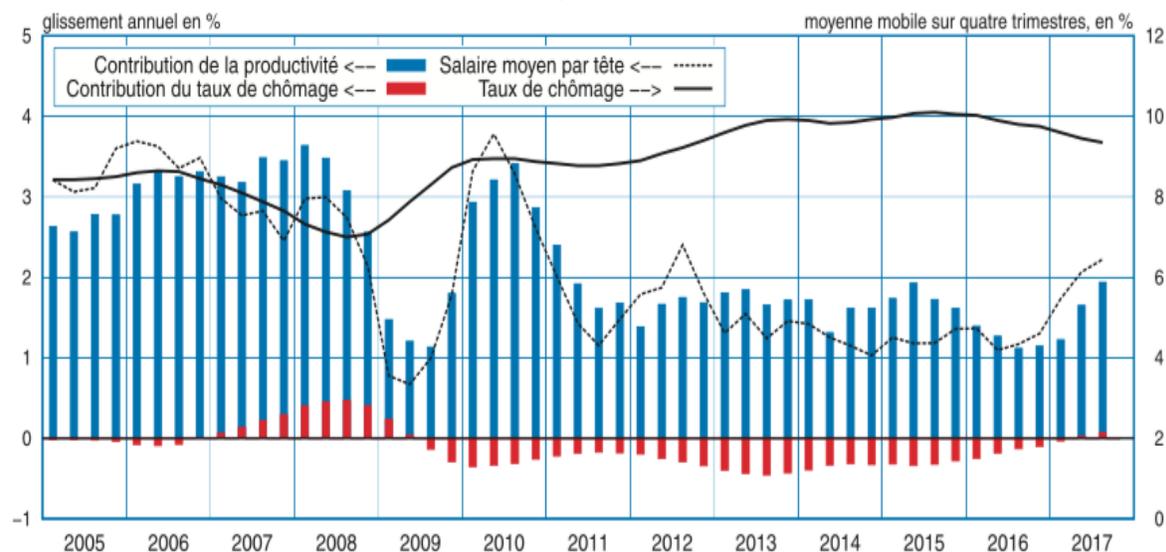
- O governo estabelece o nível do “salário mínimo interprofissional de crescimento” (SMIC), um valor mínimo para a remuneração por hora trabalhada, que todos empregadores devem obrigatoriamente respeitar para todos os empregados. O SMIC é revisado a cada ano, somando dois componentes: o crescimento do índice de preços ao consumidor (manutenção do poder de compra) e metade do aumento do poder de compra dos salários dos trabalhadores e empregados (participação no crescimento da renda). O governo pode aumentar este valor de forma discricionária (o chamado “método de incentivo”); no entanto, os incentivos foram praticamente abandonados desde a Grande Recessão, com uma modesta exceção em 2012 (após a eleição de François Hollande). A partir de 1º de janeiro de 2019, o nível do SMIC horário bruto foi elevado para €10.03, o que o coloca em cerca de 60% dos ganhos medianos. Os aumentos no SMIC afetam diretamente cerca de 10% dos funcionários, depois repercutem parcialmente nos níveis salariais imediatamente superiores.
- As convenções coletivas estabelecem pisos salariais nominais para cada categoria profissional a cada ano. Estas convenções cobrem cerca de 90% dos empregados do setor privado, já que são estendidos a todas as empresas do setor por decisão do Ministro do Trabalho. A fim de não comprometer as empresas menos produtivas, estes pisos salariais são geralmente baixos.
- Os acordos por empresa (para cerca de 15% dos empregados) – e, na sua ausência, as decisões unilaterais do empregador ou negociações individuais – estabelecem os salários de base efetivamente pagos. Em grandes empresas, os pisos profissionais são significativamente mais altos do que os valores definidos em convenções coletivas.

(Fontes: Gautié & Laroche, 2018; Gautier, 2017; Ministère de l'Économie et des Finances, 2018.)

Ao longo da década como um todo, no entanto, as tendências são diferentes. Teoricamente, a curva de Phillips prevê uma correlação negativa entre a taxa de desemprego e a taxa de crescimento de preços e salários. Estudos econométricos recentes mostram que, embora esta relação persista na economia francesa, ela perdeu grande parte de sua força (Quévat & Vignolles, 2018). A evolução da produtividade do trabalho desempenhou um papel decisivo durante este período, como ilustrado no Gráfico 4. A evolução do salário médio *per capita* (linha pontilhada) está diretamente relacionada com a variação da produtividade média do trabalho (colunas azuis). A elevação da taxa de desemprego deu uma contribuição negativa (colunas vermelhas), mas de pequena magnitude.

Este diagnóstico é confirmado pela comparação da evolução dos indicadores antes e depois da Grande Recessão (Tabela 3). A queda na taxa média anual de crescimento dos salários reais, comparando o período 2001-2007 com o período 2008-2017, está conectada com a queda da produtividade média.

Gráfico 4. Contribuições da produtividade e do desemprego para a evolução do salário médio *per capita*
 França: 2005-2017



Fonte: INSEE. Extraído de Quévat e Vignolles (2018, p. 28).

Nota: Na escala à esquerda, variação anual (em %). Na escala à direita, médias móveis de quatro trimestres (em %).

Tabela 3. Salários nominais, salários reais e produtividade. França: 2001-2017.
 (Taxas médias de crescimento anual, em %)

	2001-2007	2008-2017
Salário médio por trabalhador em ramos econômicos não agrícolas (SMPT-RENA)	3,1	1,8
Índice de preço ao consumidor (IPC)	1,8	1,1
Salário médio real <i>per capita</i> (SMPT-RENA deflacionado pelo IPC)	1,3	0,7
Produtividade <i>per capita</i> em ramos econômicos não agrícolas	1,3	0,6

Fontes: DARES, INSEE, Direction Générale du Trésor (Ministère de l'Économie et des Finances, 2018, p. 43).

Uma informação complementar sobre a dinâmica dos salários após a grande depressão é disponível quando se examina as relações entre a inflação, o salário mínimo e os pisos salariais dos ramos de atividade (Box 2). Vários estudos envolvendo desagregações finas por ramo de atividade produziram resultados concordantes (Fougère, Gautier, & Roux, 2016; Gautier, 2017, 2018; Gautier, Roux, & Suarez Castillo, 2018). Como mencionado, a cada ano, com exceção de 2012, o reajuste do salário mínimo legal reflete a inflação e metade dos ganhos de poder de compra do ano anterior. Por sua vez, tal reajuste induz um aumento no piso salarial de cada ramo. Ambos os movimentos influenciam na evolução dos salários de base nas empresas. Nos setores que empregam grande proporção de funcionários com remuneração próxima do salário mínimo (principalmente em serviços), o mais importante é

sobretudo o impacto do reajuste do salário mínimo. Nos demais ramos (principalmente na indústria de transformação), o principal impacto vem do aumento do piso salarial do ramo. Em ambos os casos, o impacto é menor quanto maior for a diferenciação salarial. Por fim, esses estudos confirmam uma forte rigidez dos salários para baixo – exceto no caso de mudança de emprego – e uma sensibilidade muito baixa dos salários à taxa de desemprego, ainda que esta mantenha uma influência negativa.

Em suma, ao longo do período pós-Grande Recessão aqui analisado, a desaceleração do crescimento da produtividade do trabalho foi acompanhada por uma desaceleração correspondente do crescimento dos salários reais. Com isso, os salários nominais variaram em sua maior parte conforme a inflação, sob influência dos reajustes do salário mínimo e do piso salarial dos ramos econômicos.

* * *

A análise que acaba de ser feita com base em indicadores macroeconômicos pode sugerir uma certa inércia na evolução do mercado de trabalho. Após o choque da Grande Recessão, a França só experimentaria uma desaceleração em sua trajetória de crescimento a médio prazo sem nenhuma mudança nos principais mecanismos que explicam o desequilíbrio geral do mercado de trabalho. Esta visão superficial da estabilidade deve ser contrastada com as persistentes transformações estruturais no funcionamento do mercado de trabalho.

13

2. A transformação estrutural do mercado de trabalho

O impacto da grande recessão – e, em seguida, do período de baixo crescimento – foi diferenciado. Do ponto de vista das características sociodemográficas da força de trabalho, as tendências anteriores continuaram com regularidade (seção 2.1). Por outro lado, a transformação da situação ocupacional foi acelerada significativamente, principalmente devido a uma mudança na maneira como as empresas administram o emprego (seção 2.2). Finalmente, a política de emprego passou por uma inflexão na hierarquia dos tipos de ação escolhidos pelo governo (seção 2.3).

2.1. As características sociodemográficas da força de trabalho

Nossa análise sobre este ponto será breve porque a evolução nos últimos dez anos está de acordo com as tendências do período anterior (Tabela 4).

Quanto à composição por gênero, persistiu a lenta recuperação da taxa de ocupação dos homens, enquanto a taxa das mulheres continuou aumentando.

Quanto à composição por faixa etária, houve uma ligeira diminuição na taxa de ocupação dos jovens. Isso reflete suas dificuldades crescentes no acesso ao emprego (Couprie & Joutard, 2016), com um conseqüente aumento do desemprego, embora continuasse aumentando a escolaridade. O movimento mais marcante diz respeito ao aumento de 13 pontos percentuais na taxa de ocupação na terceira idade (55-64 anos), um efeito direto das políticas públicas (Marioni, 2018). Por um lado, as possibilidades de aposentadoria antecipada foram praticamente eliminadas. Por outro lado, várias reformas previdenciárias sucessivas têm tido como objetivo atrasar a aposentadoria, seja elevando a idade em que é possível obter uma pensão completa, seja aumentando o número de anos de contribuição para obter esta pensão.

No conjunto, houve simultaneamente uma feminização e um envelhecimento da força de trabalho ocupada.

Tabela 4. Taxa de ocupação (%). França: 2007 e 2017.

Grupo etário	Sexo	2007	2017	Varição 2007-2017
15-64 anos	Total	63,8	64,7	+0,9
	Mulher	59,1	61,2	+2,1
	Homem	68,7	68,4	-0,3
15-24 anos	Total	30,6	28,7	-1,9
	Mulher	27,5	26,3	-1,2
	Homem	33,7	31,0	-2,7
55-64 anos	Total	38,2	51,3	+13,1
	Mulher	36,0	49,9	+13,9
	Homem	40,6	52,7	+12,1

Fonte: INSEE, Enquête Emploi.

A composição do emprego por nível de qualificação também evoluiu de acordo com as tendências anteriores. Deve-se notar, porém, que a tese de polarização das qualificações (que tem sido anunciada para todas as economias desenvolvidas) só se verificou parcialmente na França, pelo menos durante este período. De acordo com esta tese, a combinação de mudanças tecnológicas, nas formas de organização e na composição dos setores econômicos gera um crescimento simultâneo da parcela de empregos altamente qualificados e pouco qualificados, em detrimento dos empregos de média qualificação. Ao desagregar esses três grupos por categorias socioprofissionais (Tabela 5), podemos ver – como previsto por esta tese – um forte crescimento na participação de pessoas altamente qualificadas (5,5 pontos percentuais) entre 2007 e 2018, mas com redução da participação das outras duas categorias. A proporção de trabalhadores pouco qualificados diminuiu apenas 1 p.p., enquanto a de trabalhadores com média qualificação caiu 4,2 p.p., devido à redução geral do emprego

industrial e à automação da produção que está ocorrendo. Portanto, o forte declínio no peso das qualificações intermediárias é uma tendência que se confirmou.

Tabela 5. Distribuição dos ocupados por categorias profissionais. França: 2007 e 2018.
(% da ocupação total)

Categoria profissional	2007	2018	Varição 2007-2018
Administradores, profissionais, técnicos	38,6	44,1	+5,5
Empregados e trabalhadores qualificados	31,4	27,2	-4,2
- Empregados qualificados	16,2	13,9	-2,3
- Trabalhadores qualificados	15,2	13,3	-1,9
Empregados e trabalhadores não qualificados	21,2	20,2	-1,0
- Empregados não qualificados	13,2	13,2	0,0
- Trabalhadores não qualificados	8,0	7,0	-1,0
Outros	8,8	8,4	-0,4

Fonte: INSEE, Enquête Emploi.

Nota: Outros = agricultores, artesãos, comerciantes, dirigentes de empresa, ocupação não determinada.

2.2. Métodos de gestão da força de trabalho e a qualidade do emprego

Nesta área, há um contraste marcante entre, por um lado, a predominância de empregos estáveis na distribuição da mão de obra por tipo de vínculo contratual e, por outro lado, a transformação acelerada dos fluxos de mobilidade dos trabalhadores sob o efeito de novas formas de gestão de empregos precários por parte das empresas.³ O resultado é um grave desequilíbrio no financiamento do seguro-desemprego.

A predominância de empregos estáveis continua

Em primeiro lugar, com relação ao emprego assalariado (Tabela 6), a classificação “contrato com duração indeterminada” (CDI) inclui empregos no setor público e vínculos no setor privado sem previsão de término. Apesar de uma ligeira diminuição em seu peso nos últimos dez anos, estes empregos considerados “estáveis”⁴ ainda representam três quartos

³ Sobre a análise conjunta do desenvolvimento de novas formas de emprego, da intensificação da rotatividade no emprego e da segmentação do mercado de trabalho, verifica-se um grande número de estudos. Ver especialmente: Conseil d’Orientation pour l’Emploi (COE), 2014; Flamand, 2016; Gazier *et al.*, 2016; Milin, 2018; Picart, 2014, 2017. Para dados mais recentes, incluindo o ano de 2018: Jauneau & Vidalenc, 2019b.

⁴ Tradicionalmente, as análises do mercado de trabalho classificam todos os “CDI” como empregos estáveis. Essa hipótese merece ser discutida à luz dos resultados de um estudo referente a 2011: do total de contratos sem prazo, 10% duraram menos de um mês, 20% menos de três meses e 36% menos de um ano (Paraire, 2015). O empregador pode rescindir facilmente um CDI no final do período de experiência e, além disso, o custo de demissão é baixo se o tempo for inferior a um ano.

da ocupação total. Por sua vez, as diversas formas de emprego com duração limitada aumentaram apenas 1,5 ponto percentual em dez anos. Portanto, foi preservada, sem aceleração, uma tendência que surgiu nos anos 1980.

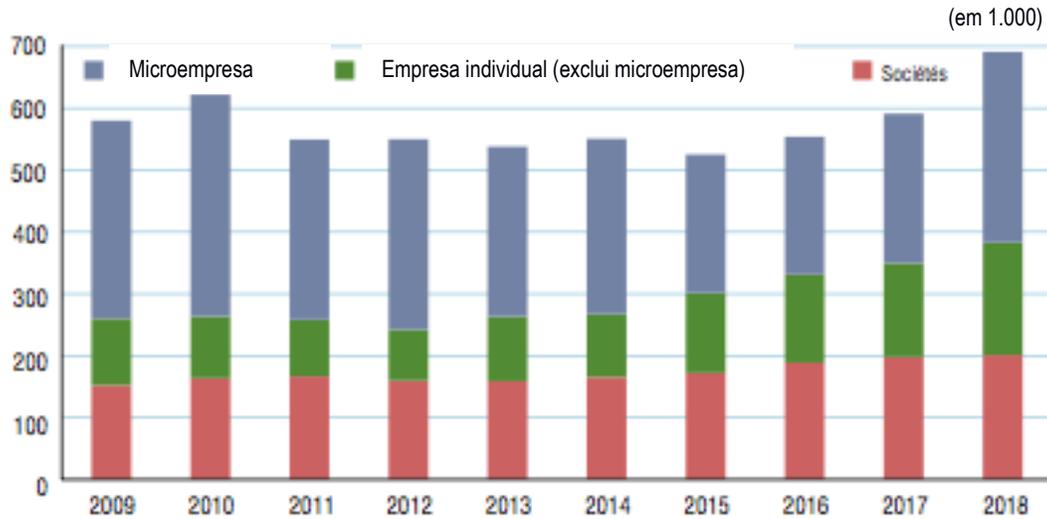
Tabela 6. Distribuição dos ocupados segundo o tipo de vínculo contratual. França: 2007 e 2018.
(% da ocupação total)

Posição na ocupação e tipo de vínculo	2007	2018	Varição 2007-2018
Não assalariado	11,0	11,7	+0,7
Empregado	89,0	83,3	-0,7
- Contrato de duração indeterminada (CDI)	77,1	74,8	-2,3
- Contrato de duração determinada (CDD)	8,4	9,3	+0,9
- Aprendiz	1,4	1,5	+0,1
- Temporário	2,1	2,6	+0,5

Fonte: INSEE, Enquête Emploi.

Em segundo lugar, com relação ao trabalho autônomo (não assalariado), sua participação na ocupação total aumentou apenas 0,7 ponto percentual, mas esta pequena variação esconde uma transformação interna significativa. Tradicionalmente, esse grupo consistia principalmente de agricultores, artesãos e comerciantes, bem como profissionais liberais – ou seja, ocupações permanentes, mesmo que seu nível de atividade e renda pudesse flutuar. A persistência do desemprego em massa levou muitas pessoas, por escolha ou por necessidade, a tentarem criar seus próprios empregos. Seja por razões ideológicas (quando o governo era de direita) ou simplesmente por conta da esperança de reduzir o desemprego aparente, as autoridades públicas facilitaram essas iniciativas, notadamente criando um novo *status*, primeiro chamado de “autoempreendedor” e depois de “microempreendedor”, que simplificou bastante as normas de criação desses “empreendimentos” e o regime tributário correspondente (Gourdon, 2019; Jolly & Flamand, 2017). Assim, enquanto as categorias tradicionais de trabalhadores não assalariados, mencionadas acima, continuaram sua tendência descendente, este declínio foi mais do que compensado por uma forte criação de microempresas (Gráfico 5). Em 2018, as microempresas respondiam por 45% de todas as novas empresas. Estudos monográficos mostraram que algumas empresas, em vez de contratar um funcionário, muitas vezes lhe pedem para prestar um serviço como autônomo (microempreendedor). Esta é a prática sistemática de plataformas que oferecem transporte individual (como Uber) ou entregas domiciliares (como o Deliveroo). Parte da expansão do número de empregos precários está, portanto, ocorrendo fora do regime de assalariamento.

Gráfico 5. Evolução do número de empresas criadas, por tipo
França: 2009-2018



Fonte: INSEE, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene).

Nota: conjunto das atividades mercantis não-agrícolas.

Leitura: em 2018, o número de "sociétés" criadas foi de 201.100.

O aumento explosivo da rotatividade no emprego

A fim de evitar o trabalho ilegal (não registrado), os empregadores são obrigados a enviar uma declaração à agência de previdência social (Acos) assim que decidem contratar um empregado. A exploração destas declarações dá uma medida do volume e da natureza das contratações. A Tabela 7 mostra que o número de contratações com contrato de duração indeterminada permaneceu estável, mas sua participação caiu drasticamente (10,4 pontos). Isto se deve principalmente à explosão de contratações por meio de contratos muito curtos (de menos de um mês, muitas vezes por um ou alguns dias), que representavam em 2016 quase 70% das contratações (Jauneau & Vidalenc, 2019a; Unédic, 2018, cap. 7).

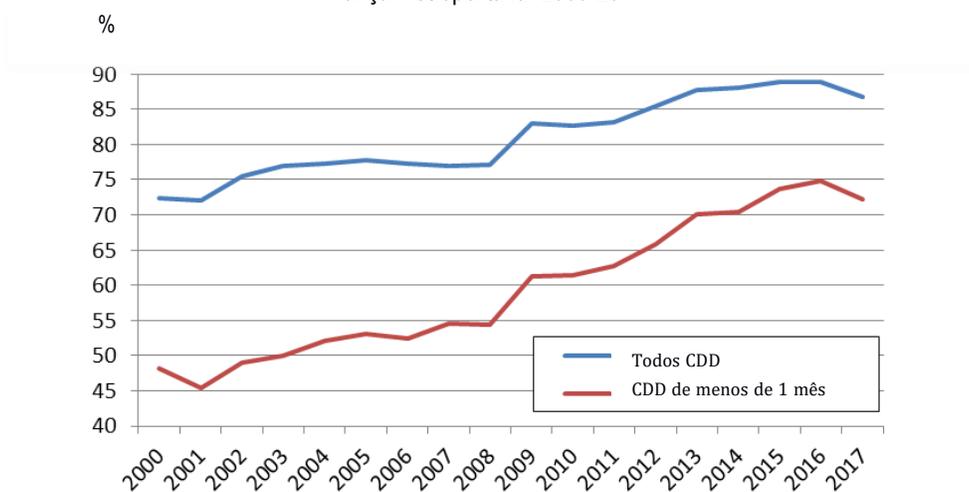
Tabela 7. Distribuição das contratações de empregados segundo o tipo de contrato de trabalho, 2000 e 2016.

Natureza do contrato de trabalho	Número de contratações* (em milhares)		Distribuição (% do total)		Variação 2016-2000
	2000	2016	2000	2016	
Contrato duração indeterminada (CDI)	3.290	3.332	24,0	13,6	+ 1 %
Contrato duração determinada (CDD)	10.402	21.174	76,0	86,4	+ 104 %
- mais de 1 mês	3.808	4.233	27,8	17,3	+ 11 %
- menos de 1 mês	6.595	16.941	48,2	69,1	+ 157 %
Total	13.693	24.506	100,0	100,0	+ 79 %

Fonte: Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (Acos).

Nota: * Declarações preliminares, efetuadas antes da contratação.

Gráfico 6. Participação de contratos de duração determinada no total das contratações
 França metropolitana: 2000-2017

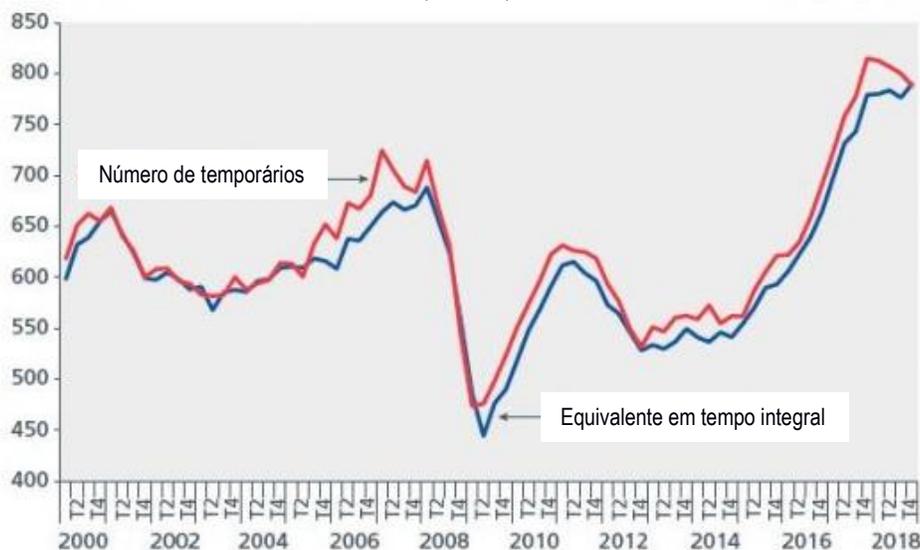


Fonte: Dares, MMO, dados retropolados até 2016.

Nota: Estabelecimentos do setor privado (excluindo agricultura) com 50 empregados ou mais.

Gráfico 7. Evolução do emprego temporário

França: 1º trimestre 2000 – 4º trimestre 2018
 (em 1.000)



Fonte: Dares. Declarações sociais nominativas (DSN) e dados extrapolados de declarações mensais das agências de trabalho temporário.

Nota: Número de trabalhadores temporários, incluindo CDIs temporários, no fim do trimestre.

Os Gráficos 6 e 7 permitem uma análise mais detalhada desta tendência. O Gráfico 6 expressa o crescimento lento de todos os CDD (porcentagem acima de 85% desde 2012), marcado por pequenas flutuações cíclicas. Fica evidente que a participação dos contratos de curta duração aumentou após 2008, atingindo 75% em 2016. O Gráfico 7 mostra a natureza fortemente cíclica do trabalho temporário (que geralmente é contratado em tempo integral).

Estes dados refletem a transformação profunda da estratégia de gestão do trabalho das empresas. Contando com uma base de mão de obra estável, necessária para garantir a qualidade e a confiabilidade da produção de bens ou serviços, os empregadores se adaptam às flutuações em seu nível de atividade (diário, sazonal e cíclico) e reduzem sistematicamente seus custos salariais mobilizando, por curtos períodos, um estoque de força de trabalho menos qualificada que é alimentado pela persistência do alto desemprego. Em 2017, 30% dos contratos de duração determinada duravam apenas um dia (Milin, 2018).

O caráter estrutural dessas novas formas de gestão do trabalho pelas empresas é promovido por vários mecanismos.

- Em primeiro lugar, a informatização da gestão e da transmissão remota de dados permite, a baixo custo, aumentar o número de contratos de trabalho e cumprir com as obrigações de declaração e pagamento das contribuições à seguridade social.
- Em segundo lugar, os riscos que seriam gerados pela instabilidade do coletivo de trabalho são reduzidos pela frequente recontração das mesmas pessoas por períodos curtos. Mais de quatro em cada cinco contratações na modalidade CDD inferior a um mês são feitas por um ex-empregador (Unédic, 2018). Assim, o empregador constitui uma reserva de mão de obra acostumada a trabalhar para ele, que é utilizada (e remunerada) de acordo com as flutuantes necessidades do empregador.
- Por fim, as alterações nas regras do seguro-desemprego tornaram possível transferir para a comunidade o custo da garantia de uma renda mínima nestas situações altamente precárias. Este aspecto explica as tensões agudas que têm surgido na gestão do programa de seguro-desemprego.

Colocando em risco o equilíbrio financeiro do programa de seguro-desemprego

Quando o programa de seguro-desemprego foi criado em 1958 (Box 3), cobria apenas pessoas que estavam completamente desempregadas. Entretanto, quando o desemprego se tornou massivo e persistente, a partir dos anos 1980, os gestores do programa tomaram consciência da necessidade de combater o crescimento do desemprego de longa duração, o qual provoca a deterioração de habilidades e a perda da motivação, que podem causar a exclusão permanente do mercado de trabalho. Na ausência da perspectiva de um retorno ao pleno emprego, eles consideraram preferível incentivar os desempregados a aceitar empregos, mesmo que precários e mal remunerados, a fim de manter a “empregabilidade”, dar continuidade às experiências profissionais e preservar o elo com coletivos de trabalho.

Box 3. Esquemas de proteção contra o desemprego

Três tipos de benefícios proporcionam renda alternativa para os desempregados na condição de que eles estejam registrados como candidatos a emprego no serviço público de emprego, que monitora sua atividade de busca de emprego.

- Um esquema de seguro-desemprego foi criado em 1958 por um acordo nacional entre organizações patronais e sindicais, que o administram em conjunto. Suas regras foram periodicamente adaptadas por acordos que tiveram que ser aprovados pelo Ministério do Trabalho. Até 2017, o financiamento era fornecido inteiramente por contribuições de funcionários e empregadores. Desde então, o Estado tem fornecido uma parte crescente do financiamento e, como resultado, está diretamente envolvido na definição do conteúdo dos acordos.
- Como regra geral, a taxa de reposição é de 57% dos ganhos entre um piso e um teto. Desde 2009, a duração do benefício é estabelecida de acordo com o princípio de "um dia de contribuição = um dia de indenização", com duração máxima de dois anos (prorrogada para pessoas desempregadas acima de 50 anos). Mas a continuação do benefício está condicionada a uma busca ativa de emprego.
- Por sua vez, o "auxílio específico de solidariedade" é um benefício de assistência condicionada disponível para os desempregados que esgotaram seu direito de seguro. Para serem elegíveis, eles devem ter estado empregados por cinco anos nos últimos dez anos. A duração do benefício é ilimitada, sujeita à verificação da procura ativa de emprego.
- As pessoas desempregadas que não têm acesso a um desses dois benefícios podem receber a "renda solidária ativa". Trata-se de uma renda mínima de duração ilimitada, acessível a toda a população com insuficiência de renda comprovada. É concedido na condição de que a pessoa procure trabalho ativamente, exceto quando o auxílio social for um pré-requisito para o acesso ao emprego.

20

Numerosos esquemas com esse propósito foram experimentados, até finalmente convergirem para dois mecanismos principais (Unédic, 2018):

- Primeiro: uma pessoa desempregada que retorna para um emprego de baixa remuneração pode, dentro de certos limites, combinar seu salário com uma fração do benefício de desemprego. Esta possibilidade tem sido amplamente utilizada. Em 2017, além dos 1,88 milhões de beneficiários sem ocupação, havia 0,87 milhões de beneficiários que trabalhavam e completavam seu salário com uma compensação parcial.
- Segundo: pelas mesmas razões, uma pessoa desempregada que aceita um emprego temporário adquire o direito a uma compensação adicional, se o número de parcelas do seguro a que tinha direito ainda não havia acabado no momento da contratação temporária.

Há um debate recorrente sobre a seguinte questão: esses mecanismos criam um "efeito trampolim" que favorece o acesso a um emprego estável ou aumentam o risco de ficar preso à precariedade? Até o momento, o processo de avaliação não forneceu uma resposta clara a esta pergunta. Por outro lado, é cada vez mais evidente a oportunidade oferecida às

empresas de fazer funcionários aceitarem empregos precários e mal remunerados graças à renda adicional proporcionada pelo seguro-desemprego. As empresas que fomentam os empregos precários aproveitam a solidariedade coletiva para fazer o fundo público subsidiar esse tipo de contratação. A Tabela 8 mostra o impacto do aumento de contratos de curta duração sobre o equilíbrio financeiro do esquema de proteção contra o desemprego.

Tabela 8. Contribuições e benefícios do seguro desemprego. França: 2016.
(€ bilhões)

	Benefícios (1)	Contribuições (2)	Razão (1) / (2)
Contrato c/ duração indeterminada (CDI)	19,6	30,0	0,65
Contrato c/ duração determinada (CDD + temporário)	13,1	4,1	3,20
Total	32,8	34,1	0,96

Source: Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce (Unédic), 2018.

Evidentemente, o seguro-desemprego faz parte de uma lógica de seguro social e é normal que gere – assim como no caso do seguro-saúde – transferências para aqueles que são mais fortemente afetados pelo risco coberto. O problema surge quando o grau de risco é deliberadamente amplificado pelo comportamento oportunista de certos empregadores. Durante muitos anos, nos momentos de renegociação do acordo de seguro-desemprego, os sindicatos solicitaram unanimemente a introdução de um sistema de bônus/multas que modulasse as contribuições dos empregadores a fim de penalizar os empregadores que fazem uso desproporcional de contratos de curta duração. Mas eles se depararam com a oposição sistemática das organizações patronais.⁵ Este impasse levou, no início de 2019, ao fracasso das negociações para redefinir os parâmetros de compensação. Como resultado, caberá ao governo tomar o lugar das organizações patronais e sindicais na definição desses parâmetros.

21

Taxa de salário por hora e renda salarial anual

O aumento da rotatividade em empregos precários também resultou em uma discrepância crescente na medição das desigualdades entre os empregados, dependendo se é observada a taxa salarial horária ou a renda salarial anual. A Tabela 9 mostra, isolando certas categorias, o peso respectivo de duas variáveis na determinação das desigualdades salariais

⁵ Como resultado de uma concessão simbólica por parte dos empregadores, uma experiência com aplicação de penalização foi brevemente experimentada entre 2013 e 2017, mas afetou apenas uma fração dos contratos com prazo determinado e de trabalho temporário, com taxas de multa tão baixas que não tiveram efeito sobre as práticas dos empregadores.

anuais para o ano de 2015⁶ (Georges-Kot, 2017). A primeira coluna mede a diferença entre o salário médio de cada categoria e o salário médio do conjunto dos assalariados. As duas colunas seguintes medem a proporção desta diferença que resulta, em primeiro lugar, das desigualdades nas taxas salariais por hora e, em segundo lugar, das desigualdades no volume de trabalho remunerado ao longo do ano. Parece que os jovens com menos de 25 anos e os trabalhadores em tempo parcial são amplamente afetados pelo segundo fator, que para eles é a principal fonte de desigualdade.⁷ As diferenças no volume anual de trabalho se devem ou a empregos de meio período ou a empregos precários que se alternam com períodos de desemprego.

Tabela 9. Desigualdades na renda salarial anual. França: 2015.
(%)

	Diferença na remuneração média dos assalariados	Peso do valor da remuneração por hora	Peso do volume de trabalho
Menos de 25 anos	-64	-22	-42
De 50 a 54 anos	+26	+13	+13
Gerentes	+97	+84	+13
Funcionários	-33	-23	-10
Trabalhadores manuais	-26	-23	-3
Jornada integral	+22	+4	+17
Jornada parcial	-48	-10	-38

Fonte: Georges-Kot (2017).

Leitura: Os empregados com menos de 25 anos de idade têm uma renda salarial anual 64% abaixo da média; um terço (22 pontos percentuais) desta diferença é devido à taxa salarial horária e dois terços (42 pontos percentuais) decorrem do volume de trabalho (número de horas trabalhadas no ano).

* * *

Alguns autores analisam esta tendência como confirmação da tese da dualização do mercado de trabalho. Nós não concordamos com este diagnóstico. Um relatório recente (Gazier, Picart, & Minni, 2016) aponta acertadamente que, diante da evolução nas últimas décadas, o contrato com duração determinada não pode mais ser considerado como uma garantia de emprego estável, enquanto formas particulares de trabalho (seja assalariado ou autônomo) se diversificaram a tal ponto que não faz sentido agrupá-las em uma categoria chamada "mercado de trabalho secundário" ou "outsiders" (Box 4). É a segmentação dos mercados de trabalho – em toda a sua complexidade e heterogeneidade – que precisa ser analisada, sem incorrer em simplificações que empobrecem o entendimento do fenômeno.

⁶ Interrupções nas fontes estatísticas não permitem atualmente ter informações mais recentes ou reconstruir séries temporais homogêneas.

⁷ Este também é o caso, em menor medida, para a categoria dos empregados.

Box 4. Dualismo ou segmentação do mercado de trabalho?

Um grupo de estudo do Conselho Nacional de Informação Estatística (Gazier *et al.*, 2016) dedicou um relatório à identificação e medição da diversidade de categorias ocupacionais. O estudo oferece um mapeamento das formas de ocupação construído com base na combinação de quatro dimensões:

- Em primeiro lugar, a distinção entre empregados assalariados e trabalhadores autônomos revela várias posições intermediárias, em particular a de trabalhadores juridicamente independentes, mas economicamente dependentes. Por exemplo, aqueles que trabalham para plataformas digitais.
- Uma segunda dimensão implica numa distinção entre as relações de trabalho estabelecidas diretamente entre um empregado e seu empregador e aquelas em que é introduzido um terceiro agente, que desempenha o papel de empregador no sentido legal, mas não é o usuário da força de trabalho que coloca à disposição de uma empresa. O trabalho temporário geralmente é um caso típico desta gama de situações. As pessoas que trabalham para plataformas também podem estar nesta posição.
- A terceira dimensão diz respeito ao grau de comprometimento do empregador na relação de emprego. A distinção básica é entre contratos de trabalho por tempo indeterminado e por prazo determinado em função de normas relativas ao término ou rescisão do vínculo. Outros elementos do contrato também devem ser levados em consideração. Por exemplo, o empregador se compromete com uma jornada semanal/mensal ou é um trabalho intermitente (“contrato zero hora”)?
- A quarta dimensão se refere à heterogeneidade das situações dos(as) trabalhadores(as). Podemos distinguir entre as situações escolhidas e as impostas? Como são combinadas – simultaneamente ou sucessivamente – diferentes situações (multiatividade, desemprego parcial)? Quais são as trajetórias de mobilidade ocupacional associadas com as diferentes modalidades de vínculo de emprego?

Pode-se constatar a necessidade de pesquisas que examinem a crescente heterogeneidade das categorias ocupacionais e a segmentação multiforme dos mercados de trabalho. E fica evidente que uma abordagem em termos de dualismo resultaria num empobrecimento da análise.

2.3. Os meios de ação da política de emprego

Além do seguro-desemprego, a política de emprego tem três outros componentes principais: treinamento e capacitação para desempregados, qualificação profissional para jovens e apoio financeiro para empregadores.

Os dois primeiros componentes permaneceram estáveis. Quanto aos programas de capacitação para desempregados, o número de beneficiários tem flutuado desde 2008 em torno de um nível estável: 213 mil no terceiro trimestre de 2007 (antes da grande recessão), 222 mil no terceiro trimestre de 2018. Em relação à formação de jovens combinando trabalho e estudo (principalmente contratos de estágio), também pode ser notada certa estabilidade, embora com ligeiro aumento no final do período. O número de beneficiários foi de 594 mil no terceiro trimestre de 2008 e 645 mil no terceiro trimestre de 2018.⁸

⁸ Números disponíveis no momento da redação desta seção do artigo (março de 2019).

A principal mudança está no último componente da política, o da ajuda financeira para o emprego. A partir dos anos 1980, um esforço persistente foi feito para encorajar a contratação daqueles mais ameaçados pelo desemprego. Dependendo do período, foi dada prioridade aos jovens com baixo nível educacional, aos desempregados de longa duração ou com baixos níveis de qualificação, e aos trabalhadores mais velhos que foram vítimas de reestruturação. Pode ser um auxílio ao recrutamento pago ao empregador ou um auxílio dado ao empregador durante o período de vínculo de emprego com contrato de duração limitada, revogando parcialmente a legislação ordinária. O auxílio pode assumir a forma de subvenção estatal ou de isenção de contribuições dos empregadores à seguridade social. O número total de beneficiários aumentou consideravelmente com o aumento do desemprego e ultrapassou 1,5 milhão (excluindo os contratos de estágio) no final dos anos 1990. Esta política recebeu uma crítica dupla (Bernard & Rey, 2017). Quando esses empregos são criados em empresas do setor privado, há o risco de as empresas embolsarem a ajuda para contratar pessoas que teriam contratado de qualquer forma, ou utilizarem os contratos provisórios para períodos experimentais prolongados sem custos de demissão. Quando esses empregos são criados em entidades ou associações do setor não mercantil, há o risco de confinamento e estigmatização: os “beneficiários” passam de um esquema para outro, intercalando períodos de desemprego, sem nenhuma perspectiva de acesso a um emprego “normal”. Tais críticas são justificadas, mas não devem induzir a ignorar o fato de que, em um contexto de elevado desemprego crônico, esses esquemas têm sido muitas vezes a única alternativa de inserção ocupacional para as pessoas que já estão marginalizadas no mercado de trabalho. Em tempos de recessão, o emprego subsidiado no setor não mercantil é um instrumento eficaz para reduzir o volume do desemprego. Além disso, tal política tornou possível a realização de atividades de interesse público em associações sem fins lucrativos, que estão sujeitas a severas restrições orçamentárias. Entretanto, a partir dos anos 2000, a tendência tem sido de reduzir o volume de empregos subsidiados. Esta tendência foi brevemente revertida durante as recessões, mas se acelerou nos últimos anos. O número de beneficiários de empregos subsidiados (excluindo estágios) caiu de 845 mil no terceiro trimestre de 2007 para 547 mil no terceiro trimestre de 2018, após atingir um pico de 970 mil no segundo trimestre de 2016.

A redução do número de contratos subsidiados, que foi intensificada desde que Emmanuel Macron tomou posse, coincidiu com uma aceleração no aumento de um tipo de “auxílio geral” ao emprego (L'Horty, Martin, & Mayer, 2019). Este consiste em isenções das contribuições patronais à seguridade social, às quais foram adicionados créditos tributários para as empresas desde 2013. Começaram em pequena escala em 1993 e foram aumentando gradualmente até 2008, depois intensamente a partir de 2013 (Gráfico 8). Elas estiveram concentradas em salários baixos (primeiro entre 1 e 1,3 SMIC, depois entre 1 e 1,6 SMIC), e foram parcialmente estendidas para 2,5 SMIC (2013) e depois para 3,5 SMIC (2015).

Gráfico 8. Isenções de contribuições das empresas à seguridade social
França: 1992-2019



Fonte: CCSS, DARES, France Stratégie, cálculos OFCE.

Os objetivos pretendidos sempre foram múltiplos. Inicialmente, o foco em empregados com baixos salários tinha como objetivo compensar o alto nível do salário mínimo, o qual desestimula a contratação de pessoas pouco qualificadas e de baixa produtividade. A elasticidade do emprego em relação ao custo do trabalho diminui com o aumento do nível salarial, de modo que a proteção do emprego é máxima ao focar o subsídio financeiro em baixos salários. Depois veio o objetivo de melhorar a competitividade internacional dos exportadores. Estas empresas pagam salários relativamente altos, o que foi utilizado para justificar a extensão parcial da ajuda para 2,5 SMIC, ou temporariamente 3,5 SMIC (Koléda, 2015). Nesses casos, o efeito sobre o emprego provavelmente é mínimo. As frequentes mudanças nas escalas tornam difícil avaliar o impacto líquido sobre o emprego, com resultados contraditórios dependendo dos períodos e critérios utilizados pelos vários estudos (Ourliac & Nouveau, 2012; Comité de Suivi du CICE, 2018). Além dessa controvérsia acadêmica, há também um conflito político pela repartição do auxílio financeiro entre empresas com alta proporção de trabalhadores que recebem baixos salários (geralmente no setor de serviços) e indústrias exportadoras de bens manufaturados.

Enfim, durante a última década, a política de emprego gradualmente se concentrou em uma política de redução dos custos de mão de obra. O esforço financeiro do Estado para a isenção de encargos sociais dos empregadores tornou-se considerável. Em 2019, representa entre 8% e 9% da massa salarial no setor privado mercantil e 2,6% do PIB.

3. Reformas aceleradas das instituições do mercado de trabalho

A partir de 2008, uma série de reformas transformaram profundamente o funcionamento do mercado de trabalho e o ordenamento das relações de trabalho. Antes de examinar seu conteúdo (3.2), é essencial especificar os modos de produção as novas normas (3.1). Estes são o resultado de um estreito entrelaçamento entre a adoção de leis por iniciativa do governo e a assinatura de acordos coletivos entre organizações patronais e sindicais.

3.1. O entrelaçamento de determinantes na produção de novas normas

Ao contrário dos países anglo-saxões, escandinavos ou germânicos, na França não há uma fronteira precisa – no mapeamento das normas que regem a relação de emprego – entre o que está regulamentado pela legislação e o que é definido pela negociação coletiva. Vários mecanismos criam imbricações estreitas e sobreposições entre as duas esferas.

A “lei negociada”

Uma lei sobre a modernização do diálogo social (aprovada em 31 de janeiro de 2007) codificou um procedimento que funcionava informalmente desde o final dos anos 1960. Agora devem ser respeitadas três etapas:

- O governo informa as organizações patronais e sindicais sobre as iniciativas que planeja no campo das relações de trabalho, emprego e formação profissional. Ele fornece às organizações os “documentos de orientação” sobre tais iniciativas.
- Se um tema se enquadrar no âmbito das negociações interprofissionais, essas organizações podem comunicar seu desejo de negociar.
- Se as negociações resultarem em um acordo, o governo se compromete a elaborar um projeto de lei para validar as disposições do acordo que requerem emendas ao Código do Trabalho. O Parlamento continua soberano, pois não é obrigado a respeitar integralmente os termos do acordo.

Este procedimento foi utilizado para a aprovação de várias leis importantes desde 2008 (ver a seção 3.2 e o Box 5).

Extensão e ampliação dos acordos por ramo

Inicialmente, um acordo por ramo só é obrigatório para as empresas que são membros da organização patronal signatária. A extensão de sua validade é uma decisão do

Ministro do Trabalho que torna o acordo compulsório para todas as empresas do ramo. Esta extensão é realizada sistematicamente após ser verificado se o acordo está em conformidade com o Código do Trabalho. Seu objetivo é evitar o *dumping* social, que pode ser uma forma de concorrência desleal entre empresas do mesmo ramo de atividade. Mais raramente, quando não existe negociação coletiva em um ramo, o Ministério do Trabalho pode estender um acordo assinado em outro ramo com características semelhantes.

Estes procedimentos explicam porque mais de 90% dos empregados (excluindo os funcionários públicos) são cobertos por acordos coletivos. Os juristas especializados em direito do trabalho enfatizam a natureza dupla do acordo por ramo: é um compromisso negociado entre as organizações patronais e sindicais, que se torna uma norma reguladora após sua extensão pelo Estado.

A obrigação de negociar

Desde 1981, o legislador introduziu – em etapas – uma série de obrigações para a negociação em nível de ramo ou de empresa. Elas dizem respeito, por exemplo, a salários, hierarquia de funções, plano de carreira, igualdade entre homens e mulheres... Não há obrigação de concluir um acordo, mas de conduzir negociações “de boa fé”, que podem ser verificadas pelos tribunais.

Essas obrigações tiveram um impacto significativo sobre o número de acordos assinados. Por outro lado, do ponto de vista qualitativo, esses acordos têm sido criticados: as organizações patronais e sindicais podem desejar se libertar de uma obrigação assinando acordos sem normas impositivas ou acordos estereotipados sugeridos por consultorias.

Quaisquer que sejam seus aspectos positivos e negativos, o entrelaçamento de normas legais com convenções coletivas esteve no centro da evolução das reformas do mercado de trabalho ocorrida na última década (Naboulet, 2013).

3.2. O conteúdo das principais reformas

Desde 2008, a estratégia adotada pelos governos não tem sido a de propor uma grande reforma das instituições do mercado de trabalho, mas de proceder por meio de uma sucessão de reformas parciais baseadas, sempre que possível, na assinatura prévia de um acordo interprofissional (Freyssinet, 2011, 2017a). Isto resultou em alto grau de complexidade na regulamentação atual. Uma descrição cronológica revela múltiplas repetições (Box 5). Nesse momento, é mais útil fazer uma síntese das mudanças ocorridas, limitando-nos às mais importantes. Estas dizem respeito às regras sobre a representatividade das organizações patronais e sindicais, à relação entre os níveis de negociação, aos mecanismos de

representação dos empregados na empresa e às condições para a rescisão do contrato de trabalho.

Box 5. Cronologia das principais reformas institucionais do mercado de trabalho

- O Acordo Nacional Interprofissional (ANI) de 11 de janeiro de 2008 sobre “a modernização do mercado de trabalho”, assinado por CFDT, CGT-FO, CFE-CGC e CFTC, baseia-se numa permuta de contrapartidas envolvendo maior flexibilidade na gestão do trabalho em benefício dos empregadores e garantias de segurança no emprego para os empregados. Foi substituído pela Lei de 25 de junho de 2008 sobre “a modernização do mercado de trabalho” (Fabre *et al.*, 2008; Freyssinet, 2007).
- Uma “posição comum”, assinada em 9 de abril de 2008 por CFDT e CGT do lado sindical e MEDEF e CGPME do lado patronal, diz respeito aos critérios de representatividade sindical e à validade dos acordos coletivos. Foi transposta pela Lei de 20 de agosto de 2008 sobre “a renovação da democracia social e a reforma do tempo de trabalho”.
- O ANI de 11 de janeiro de 2013 sobre “competitividade empresarial e segurança do emprego”, assinado por CFDT, CFE-CGC e CFTC, completa o acordo de 2008 com a mesma lógica de uma troca de compensações para proporcionar maior flexibilidade e sem perda de segurança. Foi transposta pela Lei de 14 de junho de 2013 “relativa à garantia do emprego” (Béthoux & Jobert, 2013; Dossier..., 2013; Freyssinet, 2013; Lokiaç, Leclerc, Hernández, & Rémy, 2013).
- Com base em uma “posição comum” de três organizações patronais (19 de junho de 2013), uma Lei de 5 de março de 2014 estabeleceu as regras para verificar sua representatividade.
- O fracasso das negociações interprofissionais que haviam sido abertas sobre a modernização do diálogo social nas empresas levou à adoção de uma Lei “relativa ao diálogo social e ao emprego” (18 de agosto de 2015). Ela leva em conta os elementos parciais de compromisso que emergiram das negociações (Freyssinet, 2015a).
- Sem negociação prévia entre indústrias, uma lei conhecida como “Lei do Trabalho” ou “Lei El Khomri” (nome da Ministra do Trabalho na época) foi adotada em 8 de agosto de 2016. Programou um período de revisão completa do Código do Trabalho, dentro do qual introduziu imediatamente disposições relativas à organização e duração do tempo de trabalho (Radé, 2016).
- Em antecipação ao cronograma estabelecido na Lei El Khomri, após apenas uma fase de consulta, várias portarias de 22 de setembro de 2017, conhecidas como as “Portarias Macron”, impuseram uma reforma abrangente do Código do Trabalho. Elas foram validadas por uma Lei de 29 de março de 2018 “para o fortalecimento do diálogo social” (Freyssinet, 2017b; Lyon-Caen, 2017).
- Após dois ANI assinados em 22 de fevereiro de 2018, que tratavam respectivamente do seguro-desemprego e da formação profissional contínua, uma Lei “pela liberdade de escolher o próprio futuro profissional”, promulgada em 5 de setembro de 2018, retomou alguns dos elementos daqueles acordos, mas também introduziu importantes mudanças (Freyssinet, 2018).

A representatividade das organizações e a validade dos acordos coletivos

Pela primeira vez, as regras para o reconhecimento da representatividade dos sindicatos e das organizações patronais foram consagradas na legislação.

No que diz respeito aos sindicatos, sua representatividade tem se baseado, desde 2008, nos resultados das eleições dos representantes dos empregados nas empresas. Para ser representativo, um sindicato deve obter:

- na empresa, pelo menos 10% dos votos;
- no ramo, pelo menos 8% dos votos;
- no nível interprofissional, pelo menos 8% dos votos.⁹

Como as eleições são realizadas pelo menos uma vez a cada quatro anos, a representatividade a nível setorial e interprofissional é medida pela soma dos votos obtidos nas empresas durante um período de quatro anos. A Tabela 10 mostra os resultados das cinco organizações sindicais representativas em nível interprofissional nos dois primeiros períodos.¹⁰

Tabela 10. Representatividade interprofissional de organizações patronais e sindicais (%)

Sindicatos	2009-2012	2013-2016	Patronato	2016
CFDT	26,0	26,4	MEDEF	58,4
CGT	26,8	24,9	CPME	27,9
CGT-FO	16,0	15,6	U2P	13,7
CFE-CGC	9,4	10,7		
CFTC	9,3	9,5		
Outros não representativos	12,4	12,9		

Siglas: CFDT: Confédération Française Démocratique du Travail; CGT: Confédération Générale du Travail; CGT-FO: Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière; CFTC: Confédération Française des Travailleurs Chrétiens; CFE-CGC: Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres; CPME: Confédération des Petites et Moyennes Entreprises; MEDEF: Mouvement des Entreprises de France; U2P: Union des entreprises de proximité.

Fonte: Ministère du Travail.

Para serem válidos, os acordos da empresa devem ser assinados por sindicatos que receberam mais de 50% dos votos. Entretanto, quando são assinados por sindicatos que tiveram mais de 30% dos votos, podem ser submetidos a um referendo de validação entre os

⁹ Além disso, deve ser representativo em vários ramos: indústria, construção, comércio e serviços.

¹⁰ As porcentagens são estáveis, embora se deva notar que as três organizações que fizeram um progresso muito pequeno são aquelas com maior propensão para assinar acordos (CFDT, CFE-CGC e CFTC), enquanto a tendência é oposta para as duas organizações que têm menor propensão para assinar acordos (CGT e CGT-FO).

funcionários da empresa.¹¹ Para serem válidos, os acordos por ramo ou interprofissionais devem ser assinados por sindicatos com pelo menos 30% dos votos sem a oposição dos sindicatos com a maioria dos votos.

Para as organizações patronais, a medição da representatividade se baseia na filiação, combinando o número de empresas filiadas e o número de seus empregados (Tabela 10). Um acordo por ramo ou interprofissional deve ser assinado por empresas representativas em termos de número de funcionários. Uma ou mais organizações que empregam a maioria dos empregados no ramo podem se opor à extensão de um acordo assinado.

A introdução na legislação de critérios para medir a representatividade das organizações como condição de validade dos acordos coletivos é particularmente importante na medida em que, ao mesmo tempo, outras reformas aumentaram consideravelmente o campo de competência e as margens de liberdade dos signatários desses acordos.

Articulação entre os níveis da produção de normas trabalhistas

Tradicionalmente, a relação entre os diferentes níveis da produção de normas (leis, decretos, acordos interprofissionais, acordos por ramo, acordos por empresa) estava sujeita à regra da hierarquia das normas e ao princípio de favorecimento: uma norma de nível inferior só poderia melhorar os direitos concedidos aos funcionários por uma norma de nível superior. Por exemplo, um acordo por ramo deveria ser mais vantajoso do que o Código do Trabalho; um acordo por empresa deveria ser mais favorável do que o acordo por ramo. Entretanto, a partir de 1982, várias leis previram a possibilidade de contrariar – ainda que de modo restrito – uma norma de nível superior. Uma mudança de abordagem foi introduzida em 2015 com base num relatório que o governo havia encomendado a Jean-Denis Combrexelle, Presidente da Seção Social do Conselho de Estado (Combrexelle, 2015). Este relatório teve considerável influência. Propõe delimitar um campo de competência específico para cada um dos níveis de produção de normas trabalhistas:

- A legislação trabalhista estabelece os princípios fundamentais que elevam a ordem pública social (por exemplo, o direito a um salário mínimo nacional, a luta contra todas as formas de discriminação, a jornada máxima de trabalho...). Além disso, estabelece direitos mínimos que devem ser respeitados na ausência de disposições contidas em acordos coletivos por ramo econômico ou por empresa.

¹¹ Estas regras se aplicam a empresas com mais de 50 funcionários, onde somente os delegados sindicais podem assinar acordos. Em empresas menores há disposições complexas que possibilitam que os acordos sejam assinados por representantes eleitos ou por empregados com mandato sindical, ou mesmo, em certas circunstâncias, que os empregados votem diretamente uma proposta de Acordo apresentada pelo diretor da empresa.

- Os acordos por ramo têm um conteúdo obrigatório em certas áreas reservadas para eles (por exemplo, classificações ocupacionais com os pisos salariais correspondentes e igualdade profissional). Porém, mesmo nessas áreas, um acordo por empresa pode conter disposições diferentes, desde que “pelo menos ofereça garantias equivalentes”. O entendimento desta formulação deliberadamente vaga só pode ser esclarecido com base na jurisprudência do tribunal.
- Em todas as áreas onde a legislação e o acordo por ramo não recebem uma competência obrigatória, o contrato por empresa é soberano, inclusive em certos casos para modificar o conteúdo dos contratos de trabalho individuais (como será explicado a seguir).

Esta nova arquitetura foi introduzida pela “Lei do trabalho” em 2016 apenas para disposições relativas à duração e organização do tempo de trabalho. Ela foi estendida em 2017 a todo o Código do Trabalho pelas “Portarias Macron” (Box 5).

Instituições de representação dos funcionários na empresa

Em circunstâncias políticas favoráveis, os sindicatos haviam obtido a criação de diferentes órgãos de representação dos empregados na empresa. Em 1936, representantes eleitos foram encarregados de defender os interesses dos funcionários. Em 1945, os Conselhos de Empresa assumiram a responsabilidade pela gestão de assuntos sociais, assim como pela informação e consulta em matéria econômica. Em 1982, os Comitês de Saúde, Segurança e Condições de Trabalho foram encarregados das questões de saúde ocupacional. Estes representantes eleitos pelos empregados, cujo número varia de acordo com o tamanho da empresa, têm direito a um tempo de trabalho pago para cumprir seu mandato (“horas de representação”) e à proteção contra a demissão.¹²

Em 2017, as “Portarias Macron” fundiram os três órgãos para criar um Comitê Social e Econômico. Foi lançado um debate sobre as vantagens e desvantagens de combinar todas as competências em um único órgão. Este órgão tem a capacidade de formar uma visão geral dos problemas da empresa, mas certamente encontra dificuldades para lidar simultaneamente com questões relacionadas a múltiplas especialidades. Para além desta questão explicitada, as críticas unânimes dos sindicatos diziam respeito principalmente à forte redução do número de representantes eleitos, das horas de representação e dos instrumentos resultantes da fusão das três instituições. É verdade que os acordos por empresa podem ir além desses mínimos legais, mas tudo depende do equilíbrio de poder em cada empresa.

¹² Seu desligamento deve ser autorizado pelo inspetor do trabalho.

As condições para a rescisão do contrato de trabalho

Um contrato de trabalho com duração determinada (CDD) é rescindido sem formalidade quando seu prazo é atingido. Em contraste, um contrato com duração indeterminada (CDI) normalmente só é rescindido quando o funcionário pede demissão ou o empregador o demite. O Código do Trabalho faz distinção entre demissão por motivos pessoais (má conduta, incompetência...) e demissão por motivos econômicos (queda do nível de atividade, reestruturação). Em ambos os casos, no caso de uma disputa, o empregador deve provar que existe um "motivo real e grave". Além disso, se uma empresa com mais de 50 funcionários fizer pelo menos 10 demissões em um período de 30 dias, ela deve estabelecer um "plano de proteção de emprego" para ajudar as vítimas dessas demissões a encontrar outros empregos. Os empregadores há muito reclamam que os procedimentos de demissão são incômodos, lentos e caros, e que são incertos enquanto aguardam as decisões judiciais em caso de contestação. As regras para a rescisão do CDI foram flexibilizadas em várias etapas, reduzindo os "riscos" para o empregador:

- O ANI de 11 de janeiro de 2008 e sua lei de transposição (Box 5) criaram a "rescisão convencional" como uma terceira modalidade de rescisão de um CDI. É o resultado de um acordo entre o empregado e o empregador (este último não precisa apresentar nenhuma justificativa nesse caso). O funcionário recebe as parcelas do seguro-desemprego e os benefícios do auxílio-desemprego. Este dispositivo tem tido cada vez mais sucesso (Bouvier, 2019): em 2018, foram registradas 437.000 rescisões convencionais, representando 6,8% dos registros de candidatos a emprego no Serviço Público de Emprego em dezembro de 2018, muito mais do que demissões por motivo econômico (1,8%) e em igualdade com as demissões por motivo pessoal (7%). Pode-se considerar que muitas situações de insatisfação ou conflito entre o funcionário e o empregador são assim resolvidos sem o risco de disputa judicial.
- As demissões "coletivas" por motivo econômico – ou seja, aquelas que requerem um plano de proteção ao emprego – estavam submetidas a um parecer do "Comitê de Empresa", que podia solicitar o relatório de um especialista escolhido. Os atrasos eram longos e havia muitos conflitos. Várias medidas flexibilizaram esta norma. Mencionamos apenas as principais:
 - Os prazos para a intervenção do Conselho de Empresa (atualmente, do Comitê Social e Econômico) foram consideravelmente encurtados.
 - O plano de proteção ao emprego pode agora ser objeto de um acordo por empresa que pode contrariar parcialmente as obrigações legais.
 - Além da rescisão convencional individual, já mencionada, a rescisão convencional coletiva foi acrescentada em 2017 como uma modalidade de desligamento que deve ser objeto de um acordo por empresa. Se os funcionários são desligados por este meio, não é necessário adotar um plano de proteção ao emprego, pois não se trata de demissão.

- No caso de uma disputa judicial a respeito da demissão, os tribunais aplicavam um princípio fundamental do Direito: a indenização era proporcional ao dano sofrido. Como resultado, o custo da demissão, que poderia ser alto, permanecia incerto para os empregadores até que todas as vias de recurso tivessem sido esgotadas. Para dar maior “segurança jurídica”, as “Portarias Macron” introduziram em 2017 níveis mínimos e máximos de indenização, que são obrigatórios para os tribunais. A drástica redução da indenização que pode ser pleiteada levou muitos funcionários a abrir mão de uma disputa judicial. A questão ainda não foi resolvida, pois a Portaria está sendo contestada por violar a Convenção da OIT sobre o direito a uma “compensação adequada” por demissão sem justa causa.
- Segundo a jurisprudência, o empregado podia recusar uma modificação do seu contrato de trabalho (nível salarial, alocação funcional, horário de trabalho, local de trabalho...) se isso fosse imposto pelo empregador. Caso quisesse demitir esse empregado, a empresa poderia recorrer à demissão por motivo econômico; e se essa decisão afetasse mais de dez empregados, deveria colocar em prática um plano de proteção ao emprego. Depois de várias inovações parciais que falharam, as “Portarias Macron” criaram em 2017 uma nova categoria de acordos por empresa: “acordos de desempenho coletivo”. Para satisfazer as necessidades relacionadas com o funcionamento da empresa ou para preservar ou aprimorar o emprego, as disposições do acordo substituem automaticamente as cláusulas contrárias e incompatíveis do contrato de trabalho. Em caso de recusa pelo empregado de uma alteração de seu contrato de trabalho, o desligamento não pode ser considerado demissão por motivo econômico e está fundada em “motivo real e grave”. Também aqui o empregador escapa ao risco de ter que implementar um plano de proteção do emprego e não tem o ônus de provar a existência de uma causa real e grave.

Seja para derrogar as obrigações legais relacionadas ao plano de proteção ao emprego, introduzir a rescisão convencional coletiva ou criar um acordo de desempenho coletivo, a assinatura de um acordo por empresa é uma condição necessária. Uma diferença essencial é que os empregados não são mais protegidos pelo Código do Trabalho, e agora dependem da correlação de forças estabelecida no âmbito da empresa.

Conclusão

A evolução do mercado de trabalho na França durante a última década pode ser objeto de dois diagnósticos contrastantes, dependendo se são observados os principais determinantes macroeconômicos que condicionam seu funcionamento ou as transformações estruturais e institucionais que estão ocorrendo.

Na primeira linha de análise, a observação dominante é a da estabilidade. Embora a França tenha sido relativamente menos afetada do que seus parceiros e concorrentes pelo choque da grande recessão, entrou então em uma tendência de baixo crescimento. A diminuição da produtividade do trabalho levou a uma evolução paralela dos salários reais e a uma quase-estabilidade do nível de emprego até 2017. Como resultado, o aumento do desemprego causado pela grande recessão foi apenas parcialmente absorvido (a taxa de desemprego permaneceu na faixa em que se encontrava há mais de trinta anos). Uma recuperação econômica parecia estar em andamento desde 2017, mas a desaceleração geral das economias européias em 2019 aponta para um retorno a uma taxa de crescimento medíocre. Em termos simplificados, pode-se considerar que a tendência é que as trajetórias descritas se mantenham, mas num ritmo mais lento.

Uma interpretação divergente decorre da constatação de que o funcionamento dos mercados de trabalho mudou, particularmente com a expansão dos contratos de duração muito curta e do número de microempresários. A política pública de emprego também passou por mudanças profundas. As reformas direcionadas para tornar as relações de trabalho mais flexíveis e a expressiva ajuda às empresas para reduzir os custos salariais tornaram-se gradualmente os eixos prioritários de intervenção do Estado com o objetivo duvidoso de incentivar a criação de empregos. É verdade que o discurso oficial afirma a busca de um equilíbrio entre garantir às empresas a flexibilidade da gestão do trabalho e garantir aos empregados a segurança nas trajetórias profissionais, mas estas garantias consistem principalmente em oferecer recursos aos indivíduos para que estes assumam a responsabilidade de sua empregabilidade. Também é verdade que as instituições do mercado de trabalho herdadas do período anterior (como a importância da proteção social, as regras de reajuste do salário mínimo e a extensão dos acordos coletivos) ainda têm sido um obstáculo parcial ao crescimento das desigualdades dentro da força de trabalho. O funcionamento do mercado de trabalho na França ainda está longe do que é observado em países anglo-saxões. Mas todas as instituições de proteção estão atualmente sob ameaça. Os sindicatos estão divididos e têm travado lutas defensivas e com eficácia desigual. Eles ainda precisam elaborar um modelo alternativo confiável em face da atual hegemonia do projeto neoliberal.

Referências

Argouarc'h, J., Debauche, E., Leblanc, P., & Ourliac, B. (2010). Comment expliquer les évolutions d'emploi depuis le début de la crise? [Note de Conjoncture, INSEE, décembre, pp. 19-43]. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1408230?sommaire=1408235>

Askenazy, P., Bozio, A., & Garcia-Penalosa, C. (2013). Dynamique des salaires par temps de crise. [Notes du CAE, n. 5]. Conseil d'Analyse Économique, France. Récupéré de: <http://www.cae-eco.fr/Dynamique-des-salaires-par-temps-de-crise>

Askenazy, P., & Erhel, C. (2015). The French productivity puzzle. [IZA Discussion Paper, n. 9188]. Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Germany. Retrieved from: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/114060/1/dp9188.pdf>

Audenaert, D., Bardaji, J., Lardeux, R., Orland, M., & Sicsic, M. (2014). La résistance des salaires depuis la grande récession s'explique-t-elle par des rigidités à la baisse? *In INSEE, L'économie française – Comptes et dossiers* (édition 2014, pp. 87-104). Paris: Institut National de la Statistique et des Études Économiques.

Beatriz, M., Marrakchi, A., Waroquier, S. De, & Parlan, P. (2018). Ralentissement de la productivité du travail et prévision de l'emploi en France. [Note de Conjoncture, INSEE, juin, pp. 23-43]. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3567821?sommaire=3567845>

Bellone F. (2017). Commentaire – Ralentissement de la productivité et perte d'efficacité dans l'allocation des ressources: un mal français? *Economie et Statistique*, 494-495-496, 39-45. doi: 10.24187/ecostat.2017.494t.1917

Ben Hassine, H. (2017). Croissance de la productivité en France: le rôle de la réallocation des parts de marché entre les entreprises. [Note d'Analyse, n. 57] France Stratégie. Récupéré de: https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/note_danalyse_ndeg57_web-croissance_de_la_productivite_en_france.pdf

Bernard, S., & Rey, M. (2017). Les contrats aidés: quels objectifs, quel bilan? [DARES Analyses, n. 021]. Ministère du Travail, France. Récupéré de: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-021v2.pdf>

Béthoux, E., & Jobert, A. (2013). Négocier sur l'emploi pour le sécuriser? L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 en perspective. *Recherche Socialiste*, 62-63, 129-146.

Bouvier, A. (2019). Les ruptures conventionnelles individuelles en 2018. La hausse des homologations se poursuit. [DARES Résultats, n. 008.] Ministère du Travail, France. Récupéré de: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2019-008.pdf>

Cette, G., Corde, S., & Lecat, R. (2017). Stagnation de la productivité en France: héritage de la crise ou ralentissement structurel? *Economie et Statistique*, n. 494-495-496, pp. 11-37.

Combrexelle, J.-D. (2015). La négociation collective, le travail et l'emploi. [Rapport au Premier Ministre, Septembre 2015]. France Stratégie, Paris. Récupéré de: https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_missionjdc_08092015.pdf

Comité de Suivi du CICE (2018). Rapport 2018 (Évaluation, Comité de Suivi du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi). Paris: France Stratégie, octobre. Récupéré de: https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-_rapport_cice-2018-02-10.pdf

Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) (2014). L'évolution des formes d'emploi. (Rapport du COE). Paris, 8 avril 2014. Récupéré de: http://www.coe.gouv.fr/140430-_Rapport_pour_site-3d7f1.pdf?file_url=IMG/pdf/140430-_Rapport_pour_site-3.pdf

Coupric, H., & Joutard, X. (2016). La place des emplois atypiques dans les trajectoires d'entrée dans la vie active: évolutions depuis une décennie. [Working Paper n. 2]. Céreq, France. Récupéré de: <https://www.cereq.fr/la-place-des-emplois-atypiques-dans-les-trajectoires-dentree-dans-la-vie-active-evolutions-depuis>

Dossier: "Loi relative à la sécurisation de l'emploi" (2013). *Droit Social*, 2013(9), 662-739.

Fabre, A., Lefresne, F., & Tuchsirer, C. (2008). L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Une tentative d'évaluation. *La Revue de l'OFCE*, 2008(107), 5-28.

Flamand, J. (2016). Dix ans de transitions professionnelles: Un éclairage sur le marché du travail français. [Document de Travail n. 2016-03]. France Stratégie, Paris. Récupéré de: https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/dt_dix_ans_de_transitions_professionnelles.pdf

Fougère, D., Gautier, E., & Roux, S. (2016). Understanding wage floor setting in industry-level agreements: Evidence from France. [IZA Discussion Paper n. 10290]. Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Germany. Retrieved from: <http://ftp.iza.org/dp10290.pdf>

Freyssinet, J. (2007). L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail: Un avenir incertain. *La Revue de l'IREs*, 54, 3-40.

Freyssinet, J. (2011). Négociations interprofessionnelles et crise économique. *La Revue de l'IREs*, 69, 33-67.

Freyssinet, J. (2013). L'emploi au cœur de la négociation d'entreprise: Quel impact de l'accord du 11 janvier 2013? *La Revue de l'IREs*, 77, 3-38.

Freyssinet, J. (2015a). La modernisation du dialogue social. [Note Lasaire, n. 46]. Laboratoire Social d'Actions d'Innovations de Réflexions et d'Échanges, Paris. Récupéré de: http://www.lasaire.net/fr/news/les-notes/6/la-modernisation-du-dialogue-social_159.html

Freyssinet, J. (2015b). Réforme du droit du travail et négociation collective. Le rapport Combrexelle dans son contexte. [Note Lasaire, n. 49]. Laboratoire Social d'Actions d'Innovations de Réflexions et d'Échanges, Paris. Récupéré de: <http://www.lasaire.net/upload/files/Note%20LASAIRE%20N%C2%B0%2049%20-%20par%20Jacques%20Freyssinet%20et%20Andre%CC%81%20Gauron%281%29.pdf>

Freyssinet, J. (2017a). Social dialogue in the shadow of the State in France. In I. Guardiancich, & O. Molina (Eds.), *Talking through the crisis. Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (chapter 4, pp. 107-130). Geneva: International Labour Office.

Freyssinet, J. (2017b). La genèse des ordonnances portant réforme du Code du travail. [Document de Travail, n. 02.2017]. IRES, Paris, France. Récupéré de: <http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/documents-de-travail-de-l-ires/item/5499-n-02-2017-la-genese-des-ordonnances-portant-reforme-du-code-du-travail>

Freyssinet, J. (2018). Genèse du projet de loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel". [Document de Travail, n. 04.2018]. IRES, Paris, France. Récupéré de: <http://www.ires.fr/index.php/actualites/item/5722-genese-du-projet-de-loi-pour-la-liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel>

Gautié, J. (2011). France: Protecting the insiders in the crisis and forgetting the outsiders. In D. Vaughan-Whitehead (Ed.), *Work inequalities in the crisis: Evidence from Europe* (chapter 5, pp. 198-243). Cheltenham: Edward Elgar-ILO.

Gautié, J. (2015). France's social model: between resilience and erosion. In D. Vaugham-Whitehead (Ed.), *The European social model in crisis: Is Europe losing its soul?* (chapter 3, pp. 121-174). Cheltenham: Edward Elgar.

Gautié, J., & Laroche, P. (2018). Minimum wage and the labor market: What can we learn from the French experience? [Document de Travail, n. 1804], CEPREMAP, Paris. Récupéré de: <http://www.cepremap.fr/depot/2018/09/docweb1804.pdf>

Gautier, E. (2017). Les salaires *minima* de branche. *Revue Française d'Économie*, XXXII(1), 94-136. doi:10.3917/rfe.171.0094.

Gautier, E. (2018). Quelle évolution des salaires négociés en France? [Bloc-notes Éco, 22 février], Banque de France, Paris. Récupéré de: <https://blocnotesdeleco.banque-france.fr/billet-de-blog/quelle-evolution-des-salaires-negocies-en-france>

Gautier, E., Roux, S., & Suarez Castillo, M. (2018). Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires. In INSEE. *Emploi, chômage, revenus du travail* (édition 2018, pp. 27-38). Paris: Institut National de la Statistique et des Études Économiques. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3573723?sommaire=3573876>

Gazier, B., Picart, C., & Minni, C. (2016). La diversité des formes d'emploi. [Rapport Cnis n. 142], Conseil National de l'Information Statistique, Paris. Récupéré de: https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/10/DPR_2016_1re_reunion_COM_emploi_rapport_formes_emploi.pdf

Georges-Kot, S. (2017). Le revenu salarial s'établit à 20 450 euros en moyenne en 2015. [Insee Focus, n. 101], Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Paris. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3204195>

Gourdon, H. (2019). Les créations d'entreprise en 2018: En forte hausse, portées par les immatriculations de micro-entrepreneurs. [Insee Première, n. 1734], Institut National de la Statistique et des Études Économiques. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3703745>

INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques) (2019). Le taux de chômage diminue de 0,3 point au quatrième trimestre 2018. [Insee Informations Rapides, n. 2019-36], Paris. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3713743>

Jany-Catrice F., & Lallement, M. (2015). Conversion through inequality: the transformation of the french social model. In S. Lehndorff (Ed.). *Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe – revisited* (pp. 179-194). Brussels: ETUI.

Jauneau, Y., & Vidalenc, J. (2019a). Les salariés en contrat court: des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité. [Insee Première, n. 1736], Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Paris. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3712196>

Jauneau, Y., & Vidalenc, J. (2019b). Une photographie du marché du travail en 2018. [Insee Première, n. 1740], Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Paris. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3741241?sommaire=3900836>

Jolly, C., & Flamand, J. (2017). Salarié ou indépendant: une question de métier? [Note d'Analyse, n. 60], France Stratégie, Paris. Récupéré de: <https://www.strategie.gouv.fr/publications/salarie-independant-une-question-de-metiers>

Koléda, G. (2015). *Allègements du coût du travail. Pour une voie favorable à la compétitivité française*. Paris: La fabrique de l'industrie.

L'Horty, Y., Martin, P., & Mayer, T. (2019). Baisse de charges: stop ou encore? *Les Notes du Conseil d'Analyse Économique*, 49(1), 1-12. doi:10.3917/ncae.049.0001

Liégey, M. (2009). L'ajustement de l'emploi dans la crise: la flexibilité sans la mobilité? [La Note de Veille, n. 156], Conseil d'Analyse Stratégique, Paris. Récupéré de: http://temis.documentation.developpement-durable.gouv.fr/docs/Temis/0065/Temis-0065094/Note_du_CAS_156.pdf

Lokiác, P., Leclerc, O., Hernández, A. G., & Rémy, P. (2013). Regards sur l'ANI du 11 janvier 2013. *Revue de Droit du Travail*, 2013(3), 162-223.

Lyon-Caen, A. (Ed.) (2017) La réforme du Code du travail. Ordonnances du 22 septembre 2017. *Revue de Droit du Travail*, 2017(10), 577-662.

Marioni, P. (2018). *Les mouvements de main-d'œuvre des seniors entre 2001 et 2014*. [Document d'Études, n. 223], DARES, Ministère du Travail, Paris. Récupéré de: https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de_223.pdf

Milin, K. (2018). CDD, CDI: comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans? [DARES Analyses, n. 026], Ministère du Travail, Paris. Récupéré de: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/cdd-cdi-comment-evoluent-les-embauches-et-les-ruptures-depuis-25-ans>

Ministère de l'Économie et des Finances (2018). *Salaires minimum interprofessionnel de croissance*. Rapport du groupe d'experts. Paris, 29 novembre. Récupéré de: <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/194000024/index.shtml>

Naboulet, A. (2013). Les obligations et incitations portant sur la négociation collective. In Ministère du Travail. *La négociation collective en 2012* (Dossier n. 2, pp. 559-580). Paris: La Documentation Française.

Paraire, X. (2015). Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an. [DARES Analyses, n. 005], Ministère du Travail, Paris. Récupéré de: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-005.pdf>

Pernot, J.-M. (2013). France. Démocratie sociale ou nouveau corporatisme? In F. Lerais, J.-M. Pernot, U. Rehfeldt, & C. Vincent. *La démocratie sociale à l'épreuve de la crise. Un essai de comparaison internationale* (Rapport, pp. 63-76). Paris: IRES. Récupéré de: <http://www.fe.ccoo.es/051848e4708362da44261ab60e83fa39000063.pdf>

Pernot, J.-M. (2018). France's trade unions in the aftermath of the crisis. In S. Lehndorff, H. Dribbusch, & T. Schulten (Eds.). *Rough waters: European trade unions in a time of crisis* (pp. 39-64). Brussels: ETUI.

Picart, C. (2014). Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans: plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage. In INSEE. *Emploi et salaires* (édition 2014, pp. 29-45). Paris: Institut National de la Statistique et des Études Économiques. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1373547?sommaire=1373556>

Picart, C. (2017). Trois segments pour mieux décrire le marché du travail. *In* INSEE. *Emploi, chômage, revenus du travail* (édition 2017, pp. 61-75). Paris: Institut National de la Statistique et des Études Économiques. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2891709?sommaire=2891780>

Quévat, B., & Vignolles, B. (2018). Les relations entre inflation, salaires et chômage n'ont pas disparu. Etude comparée dans les économies française et américaine. [Note de Conjoncture, mars, pp. 19-34], Institut National de la Statistique et des Études Économiques, Paris. Récupéré de: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3372330?sommaire=3372391>

Radé, C. (2016). 35 heures: la réforme qui fait pschitt? *Droit Social*, 2016(12), 969-971.

Sode, A. (2016). Comprendre le ralentissement de la productivité en France. [Note d'Analyse, n. 38], France Stratégie, Paris. Récupéré de: <https://www.strategie.gouv.fr/publications/comprendre-ralentissement-de-productivite-france>

Unédic (Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce) (2018). *L'assurance chômage*. Dossier de référence de la négociation. Paris, novembre. Récupéré de: <https://www.unedic.org/publications/dossier-de-reference-de-la-negociation-ouverte-en-novembre-2018>