

A EMERGÊNCIA DE UMA “NOVA” SOCIEDADE SALARIAL E O LUGAR DO EMPREGO FEMININO NO PÓS-FORDISMO: uma comparação entre a França e o Brasil nos anos 90

Vivian Aranha Saboia¹

RESUMO

Superação do modelo de crescimento fordista e à emergência de um “novo” modelo de crescimento do tipo americano, nas últimas décadas. Abordou-se este novo modelo de acumulação, também chamado de sociedade salarial pós-fordista, e no contexto da mundialização. Observou-se que esta passagem é marcada pela adoção de políticas públicas, tanto de caráter neoliberal quanto social-liberal, as quais, dentre outras consequências, flexibilizam o trabalho e o emprego. Ressalta-se que esta passagem assume características diferenciadas em termos de raça, sexo, idade, etc.

Palavras-chave: Nova economia. Nova sociedade salarial. Emprego feminino.

1 INTRODUÇÃO

Desde a segunda metade dos anos 70, vem ocorrendo um movimento de passagem da sociedade salarial fordista, na internacionalização, em direção a uma sociedade salarial pós-fordista, na mundialização. Esta passagem deve ser situada no tempo e no espaço, pois não ocorre de forma estável nem uniforme. Na ocasião de uma análise sexuada, as consequências deste movimento - o qual se inscreve no contexto mais amplo da emergência de um novo modelo de crescimento — se diferenciam em profundidade e em intensidade, seja em um país capitalista central (França), seja em um país capitalista periférico (Brasil).

O regime de acumulação fordista se tomou estável durante os “Trinta Gloriosos” (1945-1975). Segundo Boyer (1986, p. 121), ele se baseia em certas formas institucionais que constituem um conjunto “coerente”. Dessa forma, este modelo foi definido em termos de arranjos institucionais, abrangendo os seguintes domínios: a relação capital/trabalho; as formas de concorrência no mercado de produtos; as instituições que governam os mercados financeiros e a gestão da moeda; as normas de consumo; as formas de intervenção estatal na economia; a organização do sistema internacional de trocas (CORIAT; DOSI, 2002, p. 102).

Certos autores regulacionistas sublinham que estas formas institucionais possuem uma relação de complementaridade e são organizadas de forma hierárquica (BOYER, 1999; AMABLE, 2000). Assim, “o coração do pós-guerra”, analisado com base no regime fordista, é o “[...] compromisso capital/trabalho no qual o impacto se faz sentir sobre o conjunto das outras formas institucionais.” (BOYER, 1999, p. 21).

¹ Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Maranhão (UFMA), diplôme d'études approfondies em Ciências Econômicas pela Universidade de Paris VIII – Vincennes Saint-Denis e doutoranda em Sociologia na Universidade Paris VIII - Vincennes Saint-Denis

Sob o impacto deste compromisso, a demanda de bens de produção segue o ritmo de extensão das capacidades de produção, em função da divisão dos ganhos de produtividade, permitindo o aumento dos salários e, conseqüentemente, da demanda. A concorrência se toma cada vez mais oligopolista, ao mesmo tempo em que o Estado capitalista se torna “também” uma expressão dos interesses dos trabalhadores (consumo de massa, constituição de sistemas de cobertura social). A dinâmica econômica é regularizada por uma política de estabilização de curto prazo; o regime monetário e financeiro é atenuado por uma inflação permanente e pelo ajuste da taxa de câmbio que, por sinal, só é possível devido à política de estabilização (BOYER, 1999, p. 21).

A crise do modelo de crescimento fordista, no final dos anos 70, acelerou a emergência de um novo modelo de crescimento (ainda não estável). Este processo provocou mudanças importantes na relação entre capital e trabalho e, mais particularmente, na relação entre capital e força de trabalho feminina. De fato, em um contexto de abertura crescente ao comércio mundial e de globalização dos mercados financeiros, novos arranjos institucionais ocorrem como resposta à maior inserção dos países na economia internacional. A nova hierarquia resultante apresenta conseqüências sobre as outras formas institucionais, pois os “[...] novos mecanismos de preço levam em conta os aspectos estratégicos da concorrência. Além disso, a importância crescente dos mercados financeiros sobre o modo de governar das firmas afeta diretamente a distribuição de renda, o que, por seu lado, repercute sobre a gestão do trabalho e sobre a relação salarial.” (BOYER, 1999, p. 35). Neste novo modelo de crescimento em gestação, são os mercados financeiros internacionais que determinam o regime monetário e financeiro, assim como as variações da taxa de câmbio. Dessa forma, enquanto as políticas colocadas em prática pelo Banco Central durante o período fordista procuravam favorecer o crescimento, no novo contexto elas se restringem sobretudo a responder às exigências dos mercados financeiros — eliminação da inflação, enfraquecimento da fiscalização referente aos fatores de produção móveis (capital especulativo), etc. Além disso, tendo em vista o aumento das taxas de juros, o problema da dívida pública é agravado, o que influencia diretamente na política orçamentária nacional. Esta, por sua vez, tende a se tornar pró-cíclica, diferentemente da política anticíclica adotada no período fordista. As políticas orçamentárias e fiscais dos Estados-nações foram condicionadas por estas mudanças do regime internacional (BOYER, 1999, p.35 et seq.).

Este é um novo quadro que se diferencia do período fordista, quando a relação salarial se manifestava como hierarquicamente superior vis a vis dos outros pilares institucionais. No novo modelo, a relação salarial será a variável fundamental no seio de um novo arranjo entre as formas institucionais, ou melhor, ela será hierarquicamente dominada. Neste contexto, assiste-se à consolidação de regulamentações concernentes ao Direito trabalhista, assim como o advento de políticas públicas de emprego que enfraquecem os trabalhadores frente aos empregadores. Estas políticas públicas foram adotadas e generalizadas pelos governos neoliberais e sociais-liberais. Elas foram preconizadas como fundamentais para a saída da crise, assim como para a busca da estabilidade monetária e da flexibilidade do trabalho, dentre outras premissas supostas indispensáveis para o crescimento econômico. Desde então, a desregulamentação e a liberalização do

mercado de trabalho se tornaram um imperativo para a acumulação capitalista, que é cada vez mais marcada pela flexibilização do emprego. As mutações ocorridas no seio da relação salarial permitem que se fale do desenvolvimento de uma nova sociedade salarial, ou melhor, de uma sociedade salarial pós-fordista, na qual se inscreve o progresso do emprego feminino. Entretanto, as consequências da flexibilização do emprego adquirem características diferentes segundo a idade, a raça, o sexo, etc.

A complexidade do tema e a historicidade dos fatos levam ao desenvolvimento de uma análise comparativa situada no tempo e no espaço, baseada na experiência de um país capitalista central (França) e um país capitalista periférico (Brasil), nos anos 90.

2 TRINTA GLORIOSOS *VERSUS* NEOLIBERALISMO

O ponto de partida desta abordagem é a concepção de “sociedade salarial”² formulada por Aglietta e Brender (1984). Esta é uma sociedade progressista e ordenada cujos principais agentes sociais — os capitalistas, os cientistas, os trabalhadores das empresas privadas e públicas — agem no sentido da obtenção do progresso material (crescimento) e do progresso social (socialização, que são soldadas no seio de uma mesma dinâmica: o progresso técnico. Este é o motor de um regime de acumulação que reúne, de um lado, funcionamentos locais na produção de objetos e, de outro lado, práticas de normalização das relações sociais. Na sociedade salarial, os conflitos são regulados por instituições estatais (gestão intervencionista) e por instituições oriundas da sociedade civil (via sistema de negociação coletiva). Existe a constituição de um pacto social que exclui os comportamentos em termos de antagonismo de classes, pois os trabalhadores se integram no projeto de social-democratização, cujas principais aquisições são o aumento do poder de compra e o pleno emprego, o que favorece o consumo de massa. Este não seria possível sem o aumento dos ganhos de produtividade atrelado ao progresso técnico, originando também o aumento dos lucros necessários ao progresso da produção de massa. O plano assumiu um papel chave na organização da sociedade salarial durante os “Trinta Gloriosos” (1945-1975), sob as formas de planificação produtiva (taylorismo), planificação econômica (keynesianismo) e planificação política (fordismo). Segundo Lipietz, o modelo de desenvolvimento da sociedade salarial pode ser expresso como um modelo que repousa sobre três aspectos: a organização do trabalho, o regime de acumulação e o modo de regulação (ALBRITTON et al, 2001, p. 180).

Existe uma relação entre o plano e o mercado (no quadro do Estado providência) que foi modificada nas últimas duas décadas e, sobretudo, desde o início dos anos 90, com a adoção de políticas neoliberais. A desaceleração do crescimento devida à queda nos ganhos de produção diminuiu o lucro capitalista, visto que os salários eram rígidos à redução. Assiste-se ao aumento da inflação e do desemprego estrutural face à incapacidade de responder à queda crescente do consumo (crise da demanda). Com a crise da regulação fordista, o Estado diminui sua ação intervencionista por intermédio da redução das despesas públicas e das privatizações.

² “Porque aqui o assalariado é o modo dominante de existência social e que em função de se encontrar excluído implica uma série de efeitos, cujo acúmulo aparenta unia exclusão da própria sociedade.” (PISANI-FERRY. 2000. p. 59).

Paralelamente, assiste-se à substituição do sistema de câmbio fixo, estabelecido segundo o acordo de Bretton Woods (1944), por um sistema de câmbio flexível (1973) e ao aumento da esfera financeira como resposta à tendência da queda da taxa de lucro na esfera produtiva. Este era o início do processo de mundialização, no qual se observou uma separação entre as formas institucionais que permaneceram nacionais e a dinâmica da produção, que se tornou internacional (PLIHON, 2001, p.61). Desde então, a desregulamentação e a flexibilização se tornaram centrais para combater a rigidez dos salários e dominar o custo da produção, pois:

Estes fenômenos, assim como a intensificação da concorrência internacional, ligados à desaceleração do crescimento, são decisivos para a flexibilidade [...] De fato, em regime de câmbio flutuante, para evitar desvalorizações não desejadas, os custos de produção e particularmente os salários, devem poder variar para baixo. Assim, ao invés de a norma salarial nacional determinar a posição internacional da economia, nós nos encontramos em uma situação inversa: atualmente a norma salarial é 'pilotada' pelo sistema monetário financeiro. (BARBIER; NADEL, 2000. p.64).

Constata-se que as políticas econômicas nacionais perdem seu poder em face de uma mundialização financeira. Instalam-se políticas de inspiração neoliberal, em detrimento dos interesses dos trabalhadores e em favor das empresas e dos detentores do capital financeiro. A própria noção de pleno emprego é modificada, já que durante os "Trinta Gloriosos" a taxa de desemprego aceita (ou taxa natural) variava entre 1% e 2%. Este novo dogma ideológico foi praticado pelos estados (inicialmente pelos governos dos Estados Unidos e da Grã-Bretanha) por intermédio de uma série de reformas como, por exemplo, a liberalização do comércio e das finanças através da primazia dos investimentos internacionais e dos mercados financeiros, em detrimento dos investimentos nacionais e produtivos. Ressalta-se também a desregulamentação do mercado de trabalho e a privatização das empresas públicas. Segundo Plihon (2001, p.31), estas reformas implicavam sobretudo o mercado de trabalho e o sistema financeiro, resultando em mutações importantes no seio da relação salarial, na medida em que, a partir dos anos 70, assistimos à "[...] desagregação da condição salarial, [pois] a centralidade do trabalho é brutalmente questionada." (CASTEL, 1995, p. 385). Isto significa questionar a relação de trabalho própria do fordismo, a saber:

[...] o emprego de longo prazo, de tempo integral, essencialmente masculino, sob a forma de contrato com tempo indeterminado, e com uma relação de subordinação ao empregador visando ao cumprimento de uma tarefa determinada, não constitui mais do que uma dentre as formas possíveis de contrato salarial, a qual não permite ninguém pensar que ela poderia ou deveria recuperar sua hegemonia do passado. (PISANIFERRY, 2000, p. 60).

Nesta nova situação, a teoria da sociedade salarial servirá de referência para que se possa apreender o advento da sociedade salarial pós-fordista (e da mundialização) no quadro do novo regime de acumulação. Para tanto, examinar-se-ão, de forma sintética, as abordagens seguintes: o "capitalismo patrimonial", marcado pelas inovações financeiras (ORLAN, 1999; BRUNHOFF et al., 2001; GADREY, 2000) e o "capitalismo cognitivo", marcado pelas inovações científicas e tecnológicas (VERCELLONE et al., 2001).

2.1 Nova economia: as duas abordagens do novo capitalismo

Estas duas abordagens foram formuladas em torno das inovações mais visíveis da “nova economia” americana, como o acionariado assalariado dos trabalhadores e o desenvolvimento das novas tecnologias da informação e da comunicação (NTIC). Elas sublinham a chegada de uma nova “grande transformação” (POLANYI, 1983) do capitalismo, ou melhor, de uma “revolução” incitada pela evolução atual do progresso técnico. Na teoria do capitalismo patrimonial, o elemento decisivo se encontra na primazia da inovação financeira nas empresas (AGLIETFA, 1995; 1998). Esta primazia significa que a criação e a acumulação de riquezas são submetidas ao capital financeiro. Dessa forma, o capitalismo patrimonial é um “regime de acumulação à dominante financeira” construído num contexto cujo poder regulador potencial das instituições (seja via Estado, seja via negociações coletivas) em relação aos conflitos de classe se tornam ainda mais frágeis, pois o capital restitui sua liberdade total de manobra através de medidas de liberalização dos mercados financeiros e de desregulamentação do mercado de trabalho (CHESNAIS, 2001) Assim, no coração deste regime,

[...] se situam as novas formas de concentração do capital-dinheiro (em primeiro lugar, os fundos de pensão e os fundos de investimento financeiro), os mecanismos de captação e de centralização das frações de valor e de mais-valia nas suas mãos e, enfim, as instituições que garantem a segurança política, mas também financeira, das operações de investimento financeiro. (CHESNAIS et al.. 2001, p. 46).

Nesse contexto, assiste-se ao desenvolvimento das novas formas de governança das empresas enquanto nova forma de relação entre acionariados, dirigentes e assalariados. Ao *corporate governance*, baseado num novo modo de financiamento das empresas (capital-risco), acrescenta-se um novo modo de remuneração dos assalariados (acionariado assalariado), bem como dos dirigentes (*stock options*). Assim, de um lado as empresas obtêm um financiamento através de um “capital-risco” que consiste em recursos coletados através de fundos especializados por empresas, investidores institucionais e particulares. Estes recursos são introduzidos em ações cotadas no mercado financeiro, o que “[...] permite aos fundos de capital risco de se retirar, assegurando então a liquidez de seus investimentos.” (ARTUS, 2001, p. 17). Por outro lado, os assalariados se tornam acionários, pois investem seu direito à aposentadoria em fundos de pensão, o que induz a um novo compromisso entre o capital e o trabalho. Assim,

O assalariado/acionariado se encontra em uma situação “esquizofrênica”: enquanto assalariado ele deseja obter aumentos de salário e a manutenção do seu emprego; mas enquanto acionário, ele deseja um rendimento máximo para a sua poupança, o que significa frequentemente uma redução dos custos salariais da empresa [...] (PLIHON, 2001, p. 83).

Este tipo de investimento não oferece nenhuma garantia aos acionários. O risco de recuo das bolsas está sempre presente e, com o desmoronamento das cotações em bolsa, pode ocorrer também o desmoronamento das rendas futuras dos assalariados. De um lado, o sistema de aposentadoria por repartição, que prevalecia durante o período fordista, é pouco a pouco substituído por um sistema de fundos de

pensão, ou seja, por aposentadorias capitalizadas. De outro lado, “[...] o desenvolvimento da poupança salarial investida em ações também faz parte de um novo dispositivo, que aumenta a dependência dos assalariados em relação às variações dos resultados da empresa e da conjuntura econômica [...]” (BRUNHOFF et al., 2001, p. 58). Neste regime, as fronteiras entre classes se tornam imprecisas, pois os trabalhadores têm acesso a uma parte do capital das empresas onde trabalham (BRUNHOFF et al., 2001, p. 55). Logo, a propriedade do capital se torna também salarial.

Já na teoria do capitalismo cognitivo, o elemento decisivo concerne às inovações ligadas à primazia, na “nova” economia, das atividades intelectuais. Ou melhor, no capitalismo cognitivo, a dominância reside nas novas tecnologias da informação e da comunicação (NTIC), bem como no papel cada vez mais central do conhecimento e do saber. Portanto, o capitalismo cognitivo é fundado na “[...] exploração sistemática do conhecimento e das novas informações.” (PAULRÉ, 2001, p. 10).

Entretanto, tem-se observado uma série de transformações tecnológicas na indústria, bem como a integração crescente de atividades terciárias e cognitivas no seio das atividades produtivas, o que favorece o aumento do trabalho “independente”, “atípico”, “autônomo”. As características deste tipo de trabalho são dificilmente perceptíveis do ponto de vista organizacional e normativo, de forma que, em função da centralidade dos conhecimentos e das inovações, elas se tomam cada vez mais difíceis de ser mensuradas (FUMAGALLI, 2001, p. 116). Além disso, o desenvolvimento das NTIC contribui para:

A confrontação das ofertas e das demandas em tempo real (o que) permite uma extensão e uma racionalização evidente dos mercados financeiros mundializados. O capital produtivo se encontra assim sob sua dependência estreita: sua capacidade de seguir em tempo real as variáveis da produção, exacerbando a procura imediata de lucratividade, obriga a produzir e a diminuir os custos, o que pilota consequentemente a flexibilização do processo de trabalho e dos empregos (BARBIER; NADEL, 200, p. 72).

O novo modelo de crescimento, abordado segundo os fenômenos expostos acima, é decisivo para a formação da nova sociedade salarial pós-fordista. Os efeitos nocivos concernentes à relação salarial do pós-fordismo são mais fortes quando se analisa a relação capital/ trabalho feminino.

3 A NOVA SOCIEDADE SALARIAL: a sociedade da flexibilidade e da empregabilidade

O novo regime de crescimento acarretou de mudanças na relação salarial, a ponto de permitir falar da formação de uma “nova” sociedade salarial. Nesta última, a subsistência do trabalhador deixa de ser um problema comum do empregado, do empregador e do Estado. Na verdade, a aposentadoria por repartição é ameaçada pela aposentadoria capitalizada (incerta), na qual o trabalhador se torna o único responsável por sua renda futura (no momento de sua aposentadoria). O emprego estável é ameaçado pelo emprego instável e a remuneração fixa pela remuneração variável (fixo+rendimentos). Neste contexto, as políticas reformistas pregam a ideia

segundo a qual “[...] a sociedade do pleno emprego não será uma sociedade sem desemprego, mas uma sociedade onde o desemprego não durará.” (PISANI-FERRY, 2000, p. 61), embora este último constitua um risco permanente para os trabalhadores³. Portanto, a nova sociedade salarial é marcada por uma dominação muito forte do capital em relação ao trabalho. Ela se caracteriza pela flexibilização do emprego e do trabalho, o que induz também a uma baixa dos salários por meio de sua individualização e de sua flexibilização. Em outros termos, os salários se tornaram cada vez mais a principal margem de manobra face à concorrência intercapitalista, caracterizando-se assim uma “[...] mudança radical: ao princípio civil e fundamental de garantia de subsistência, se substitui a condição do fato do risco existencial e da precariedade.” (FUMAGALLI, 2001, p. 124). No novo regime de acumulação, os trabalhadores são ainda mais submetidos aos riscos da empresa, pois seu poder de negociação se enfraquece. Dessa forma:

De um lado, as solidariedades sociais desaparecem, devido ao funcionamento da empresa em rede, que externaliza uma parte crescente de sua produção, e ao aumento do individualismo: como consequência, o poder de negociação coletiva dos trabalhadores é reduzido. Esta fluidez enfraqueceu o poder sindical [...] Além disso, com a lógica acionária, os trabalhadores tornaram-se os parceiros mais fracos do trio acionários / dirigentes / assalariados [...] Em fase de desaceleração conjuntural, a massa salarial constitui a principal variável de ajustamento de que dispõem os dirigentes para assegurar a estabilidade dos resultados da empresa. (PLIHON, 2001, p. 93).

Os ajustamentos implementados pelos dirigentes empresariais são colocados em prática com o apoio das políticas neoliberais que flexibilizam o emprego e dão lugar à formação de uma “nova sociedade salarial do tipo americano”. Estes aspectos inovadores exprimem, de fato, uma mudança na modalidade de utilização da força de trabalho pelo capital, cada vez mais marcada pela busca da flexibilização (BARBIER; NADEL, 2000).

Em geral, na sociedade salarial pós-fordista, a correlação de forças é tão desfavorável ao trabalho vis-à-vis do capital, que é difícil imaginar a existência de um novo compromisso entre as classes do tipo que prevalecia na vigência da sociedade salarial fordista (BRUNHOFF et al., 2001).

Neste novo quadro, a repartição dos “riscos” de base da vida (saúde, desemprego, envelhecimento, acidentes de trabalho, etc.) entre o empregador, o trabalhador e o Estado é ameaçada de forma contínua, face às mutações importantes na relação salarial, na medida em que o emprego e o direito à proteção social, que dão ao trabalhador um “estatuto social que lhe dá acesso a uma identidade social” (BARBIER; NADEL, 2000, p. 21) são desestabilizados pela flexibilização. Entretanto, a intensidade e a profundidade destas mudanças dependem da correlação de forças entre os agentes sociais (seja como classe, seja como gênero), a qual é variável no tempo e no espaço.

É neste contexto que se tem presenciado o progresso considerável do emprego feminino, a partir dos anos 80 e 90, com o aumento e a generalização das

³ Para uma crítica desta concepção do “pleno emprego patrimonial”, ver Husson, 2001, p. 81 et seq.

políticas neoliberais, que flexibilizaram o mercado de trabalho e aceleraram o aumento do trabalho “atípico” — ou melhor, precário —, característicos da nova sociedade salarial.

De fato, o progresso do emprego feminino ocorre num contexto de aumento e generalização da flexibilização do emprego, e as políticas públicas de gestão da força de trabalho implementadas na década de 90 reforçaram este processo, incitando o progresso material, em detrimento do progresso social (Quadro 1).

PAÍS	ANO	POLÍTICAS ADOTADAS
F R A N Ç A	1992	Política de redução das contribuições sociais Inicialmente visava atingir os assalariados de tempo parcial com contratos por tempo indeterminado ou transformar os empregos de tempo integral em empregos de tempo parcial. Esta política tem por finalidade reforçar a idéia de “divisão do trabalho” iniciada no início da década de 80 para aumentar a oferta de empregos. Entretanto, para que o trabalhador se beneficiasse deste tipo de ajuda financeira do Estado, foi previsto um acordo de anualização do tempo de trabalho com os sindicatos. Dessa forma, o trabalhador pode variar sensivelmente a disponibilização do seu tempo individual e familiar em benefício da empresa. Além disso, a multiplicação do trabalho por tempo parcial (de forma individual e não coletiva) implica redução salarial proporcional, salvo algumas exceções.
	1996 (Lei Robien), 1998 (Lei Aubry I) e 2000 (Lei Aubry II)	Política de redução coletiva do tempo de trabalho (RTT) Reduz o tempo de trabalho de forma coletiva, visando aumentar a oferta de empregos. Diferentemente do trabalho por tempo parcial, a RTT não implica redução proporcional dos salários, pois conta com uma série de elementos que participam do seu financiamento. Entretanto, com vistas a reduzir os custos com a gestão de estoques, ocorreu, no seio da RTT, o desenvolvimento da anualização do tempo de trabalho. ³
	2001	Política de regulamentação da poupança salarial Implica o risco da substituição do próprio salário pela poupança salarial e, conseqüentemente, os riscos para a proteção social.
B R A S I L	1993	Regulamentação do contrato de trabalho por meio de cooperativas de trabalho (terceirização) Favorece o contrato de trabalho temporário freqüentemente exercido em condições precárias; vários empregadores de diversos setores se aproveitaram deste dispositivo para se liberar do pagamento das contribuições sociais e de outros impostos concernentes ao trabalho
	1994	Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER) Apesar de visar assistir unidades produtivas menos favorecidas (como as informais, etc.), termina por auxiliar as empresas consolidadas que pertencem a segmentos mais desenvolvidos do mercado, em função dos requisitos e procedimentos que os potenciais beneficiários têm que cumprir ⁴
	1996	Plano Nacional de Formação do Trabalhador (PLANFOR) Visa elevar, através da formação profissional, a qualificação da força-de-trabalho brasileira. Esta é uma das principais medidas adotadas pelo governo Cardoso, na busca da empregabilidade
	1996	Suspensão da aplicação da Convenção 158 da OIT Obriga o empregador a justificar por escrito as razões de uma demissão.
	1997	Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e de Contribuições (SIMPLES) Reduz as despesas com contribuição social e outros impostos relativos ao trabalho que se operariam sobre os salários pagos pelas empresas.
	1998	Suspensão temporária do contrato de trabalho Isenta, por um período de dois a cinco meses, o empregador do pagamento de contribuições sociais, enquanto o assalariado fica passível de demissão, sem direito a nenhum benefício social.
	1998	Trabalho por tempo parcial Reduz tanto os salários quanto os direitos sociais de forma proporcional
	1998	Regulamentação do contrato de trabalho por tempo determinado Reduz sensivelmente as contribuições sociais e os impostos relativos a demissão, formação, acidentes de trabalho, etc.

4 5

Quadro 1 - Políticas públicas de emprego adotadas na década de 90

⁴ Sobre a RTT, ver Gubian e Passeron. 2001, p. 81-87.

⁵ Para maiores informações sobre o PROGER, ver Tomei, 1999, p. 325-357.

Isto implica a ultrapassagem da sociedade salarial fordista e a construção de uma nova sociedade salarial, na qual a normalização do emprego das mulheres e o progresso do emprego feminino não reduzem as discriminações construídas socialmente e reproduzidas no mercado de trabalho.

3.1 O lugar do emprego feminino na nova sociedade salarial

Segundo as estatísticas oficiais, o aumento da participação das mulheres no processo produtivo foi proporcionalmente maior do que o dos homens (exceto na África). Este aumento, que ocorre de forma mais ou menos forte segundo o país, reflete uma das características marcantes da nova sociedade salarial pós-fordista.

No mundo, este progresso foi acompanhado da criação de uma série de medidas e de leis que concernem à promoção do emprego feminino e à igualdade sexual no emprego. Entretanto, a universalização destas normas — que ocorreu por intermédio das orientações estabelecidas pelas constituições e por organismos internacionais (como a OIT, etc.) — não se traduziu em práticas igualitárias no seio do mercado de trabalho.

Tanto em países periféricos como o Brasil quanto em países centrais como a França, devido à lógica presente no mercado de trabalho que rege as relações entre sujeitos econômicos, a igualdade somente foi conquistada do ponto de vista formal, visto que a sua aplicação efetiva não se revela patente, pois as punições nacionais e internacionais se revelam difíceis de praticar. Além disso, o Direito Trabalhista permanece atrelado a tipos de emprego ofertados no mercado de trabalho e não a pessoas individuais reconhecidamente em situação de dependência econômica vis-à-vis do empregador. Com efeito, para atingir o progresso social, o Direito Trabalhista deveria

[...] exprimir um contrato de atividade entre a sociedade e os indivíduos, ao invés de um contrato de emprego. A homogeneização dos direitos sociais sobre todos os tipos de atividade seria uma segurança para as carreiras femininas cuja probabilidade de não serem regulares é mais forte do que as carreiras masculinas. (AGLIETTA, apud MAJNONI DINTIGNANO, 1999, p. 64).

Assim, as práticas de discriminação continuam a ter a primazia sobre as normas igualitárias concernentes a homens e mulheres. Entretanto, existem especificidades nas incompatibilidades entre uma normalização igualitária e uma prática de relações de troca que discriminam as mulheres. Na França e no Brasil, as especificidades relativas ao emprego feminino e às políticas de emprego pós-fordista se apresentam da seguinte forma:

DIMENSÕES	PAÍS	
	FRANÇA	BRASIL
O progresso do emprego feminino	<ul style="list-style-type: none"> • Progresso da atividade feminina e redução da diferença da taxa de atividade entre os dois sexos; • Aumento dos salários femininos e redução da diferença salarial entre os dois sexos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Progresso da atividade feminina e redução da diferença da taxa de atividade entre os dois sexos; • Aumento dos salários femininos e elevação da diferença salarial entre os sexos;
A discriminação do emprego feminino	<ul style="list-style-type: none"> • Permanência, com relativa importância, da diferença entre as taxas de atividade dos sexos, embora exista uma tendência à redução. • Forte segregação sócio-profissional, com tendência a aumentar. • Diferença entre taxas de desemprego relativamente forte, tendendo ao aumento. • Precarização do emprego feminino mais forte que a do masculino: forte presença de mulheres em empregos «atípicos» (tempo parcial, subemprego, etc.). • Permanência relativamente importante da diferença entre os níveis salariais, embora exista uma tendência à redução. 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanência muito forte da diferença entre as taxas de atividade dos sexos, embora exista uma tendência à redução; • Segregação sócio-profissional extremamente forte, tendendo à manutenção; • Diferença entre taxas de desemprego relativamente forte, com tendência ao aumento; • Precarização do emprego feminino mais forte que a do masculino: forte presença de mulheres em empregos informais e precários (domésticos, domiciliares, etc.); • Permanência muito importante da diferença entre os níveis salariais, com tendência ao aumento. • Direitos inscritos na constituição;
A promoção das mulheres e da igualdade sexual no emprego	<ul style="list-style-type: none"> • Direitos inscritos na constituição; • Existência de certas medidas e regulamentações neste domínio; • Pouco efeito prático em termos de passagem da lógica de proteção à lógica de igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existência de poucas medidas e regulamentações neste domínio; • Nenhum efeito prático em termos de passagem da lógica de proteção à lógica de igualdade.

Quadro 2 — O emprego feminino e a gestão estatal do emprego feminino na França e no Brasil nos anos 90

4 BRASIL E FRANÇA: as nuances relativas à nova sociedade salarial

O desenvolvimento da nova sociedade salarial, nos dois países em questão, inscreve-se de maneira relativamente diferente. A partir dos anos 80, ocorrem transformações relativas à implementação do neoliberalismo e da mundialização — em particular, a integração regional, a nova organização dos processos de trabalho e as inovações tecnológicas. Estas mutações afetaram os países como o Brasil de forma desfavorável. Isto se exprime através da crise de endividamento crescente e da hiperinflação, bem como através da dificuldade de financiamento externo. A solução para estas dificuldades foi imposta por intermédio de uma série de receitas ditadas pelo Fundo Monetário Internacional e pelo Banco Mundial.

No Brasil, o processo de liberalização financeira ao capital externo iniciou-se em meados de 1990. Entre outras medidas, destacam-se a flexibilidade às saídas de capital e à remessa de lucros e dividendos, a abertura das operações em Bolsa e de alguns mercados de renda fixa ao capital estrangeiro e a eliminação ou redução de tributos sobre operações financeiras, etc. Comparativamente ao processo de abertura comercial, também desse período [...] a liberalização

financeira surtiu resultados mais imediatos. [...] (COUTINHO et al., 1999, p. 65).

Os países periféricos evoluem da crise da dívida nos anos 80 em direção à globalização financeira e comercial nos anos 90 logo, passando da condição de países “em desenvolvimento” para países “emergentes”, o que não elimina o desenvolvimento desigual. Este desenvolvimento assim concebido decorre dos seguintes fatos: de um lado, a sociedade mundial forma um sistema que engloba homogeneidade, hierarquia e diferenciação (LEFEBVRE, 1980); de outro lado, a mundialização não ultrapassa o sistema centro *versus* periferia (AMIN, 1997). Nesse particular, desde o final dos anos 40, a partir da experiência particular da América Latina, Raul Prebisch já havia demonstrado que:

[...] a ideia da harmonia de interesses promovida pela concorrência capitalista era ainda mais falaciosa quando transposta para o plano internacional, o das nações, sob a forma da teoria das vantagens comparativas: o desenvolvimento desigual da economia mundial, concebido nos termos da relação centro / periferia, tendia, ao contrário, a se reproduzir e a se aprofundar sob a égide do livre jogo das forças do mercado. (MELLO, apud TAVARES; FIORI. 1998, p. 15-16).

Em síntese, a organização do trabalho, o regime de acumulação e o modo de regulação inerentes ao modelo de desenvolvimento central somente penetraram na periferia de forma parcial. Tanto a França quanto o Brasil apresentam, segundo uma abordagem regulacionista, características em termos de taylorismo, de keynesianismo e de fordismo que os tomam diferentes um do outro, pois se situam, seja no centro, seja na periferia do capitalismo. Os dois países seguem também vias específicas quanto aos seus mercados em direção ao pós-fordismo. Logo, a fragmentação do conjunto da força de trabalho nos dois países (e particularmente da força de trabalho feminina) adquire proporções distintas, segundo os quatro subconjuntos expressos no Quadro 2. No pós-fordismo, em todos os casos, os primeiros formam um núcleo do exército de reserva cada vez mais reduzido, e os três outros subconjuntos (instáveis ou excluídos) formam um exército de reserva cada vez maior (MARX, 1976). Esta referência permite fazer certas distinções concernentes aos aspectos essenciais da flexibilidade externa (inerente à nova sociedade salarial) nos dois países em questão. Pode-se agora partir da ideia de que a relação entre flexibilidade externa e os subconjuntos da força de trabalho podem ser explicitados segundo a taxonomia abaixo:

FORÇA-DE-TRABALHO	CONTEXTO DA FLEXIBILIDADE SUBCONJUNTOS DA EXTERNA	
	NO CENTRO	NA PERIFERIA
1) População dos empregados assalariados propriamente ditos: destinados sobretudo a atividades de alta qualificação, como engenheiros e altos funcionários	Núcleo relativamente estável: suficientemente importante	Núcleo relativamente estável: pouco importante
2) Superpopulação latente: concerne sobretudo aos empregados assalariados das atividades relativamente especializadas e das atividades que se prestam à precarização	Subconjunto relativamente instável: muito importante	Subconjunto relativamente instável: suficientemente importante
3) Superpopulação flutuante: concerne sobretudo aos desempregados das atividades relativamente especializadas e das atividades que se prestam à precarização	Subconjunto relativamente instável: suficientemente importante	Subconjunto relativamente instável: muito importante
4) Superpopulação estagnante: concerne sobretudo aos desempregados permanentes e àqueles que estão condenados a exercer atividades informais	Subconjunto de excluídos: pouco importante	Subconjunto de excluídos: muito importante

Quadro 3 – A flexibilização externa e os subconjuntos da força de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Na sociedade salarial pós-fordista e na mundialização, a política de emprego existente nos dois países aqui considerados não busca garantir o emprego como um direito universal (pleno emprego). Sua principal característica é oferecer condições de empregabilidade em um contexto extremamente competitivo. Elas se traduzem por políticas de inserção do trabalhador através de uma gestão pública de ajudas de retomo ao emprego, ao invés da adoção de políticas de integração, resultando no desenvolvimento de uma “nova pobreza” ou “neopauperismo”. (NADEL, 1998; CASTEL, 1995). Com efeito, no Brasil e sobretudo na França, as mudanças favoráveis ao capital incidiram em práticas estatais de normalização e juridicização no domínio do emprego feminino que favorecem a prosperidade e a liberdade formal de sua atividade (MAJNONI D’INTIGNANO, 1999; TRONQUOY, 2001). Entretanto, este reposicionamento e reequilíbrio decorrentes do progresso quantitativo da força de trabalho feminina no seio do assalariado não se traduzem em uma redução das discriminações no mercado de trabalho (MARUANI, 2000). Na verdade, as principais medidas adotadas pelos governos francês e brasileiro durante os anos 90, no que concerne ao emprego, estão relacionadas em profundidade e em extensão com a flexibilidade do mercado de trabalho. Logicamente, a separação entre a flexibilidade externa e a flexibilidade interna somente é possível através da abstração, pois visa ressaltar um aspecto crucial que faz parte de um tema mais complexo. De fato, a promoção das mulheres e da igualdade sexual no emprego está inserida no quadro mais vasto da relação salarial contemporânea, ou seja, da nova sociedade salarial pós-fordista e na mundialização.

Enquanto no período fordista predominava uma lógica keynesiana, taylorista e fordista, onde a força de trabalho masculina, de preferência, trabalhava por tempo integral e aproveitava, em parte, os ganhos de produtividade elevados, na nova sociedade salarial, os imperativos do novo capitalismo adotam uma lógica de emprego neoliberal transformando as características do emprego, que tende a sair de uma lógica “industrial” e entrar numa lógica de “serviços”. A força de trabalho passa por um

processo de “feminização”, de exclusão dos ganhos de produtividade e de ocupação de postos de trabalho precários, em tempo parcial, etc. Assim, para o trabalhador, a empregabilidade se torna uma obsessão, embora ela traga consigo seus acessórios neoliberais: a pobreza, a precariedade, etc. Durante o fordismo, enquanto as políticas públicas procuravam assegurar o pleno emprego, elas estavam, na verdade buscando, a empregabilidade. Entretanto, esta é uma categoria histórica, depende da correlação de forças entre as classes sociais e faz parte da própria essência, tanto das medidas de regulação externas ao mercado de trabalho, quanto (como os direitos sociais e do trabalho)⁶ do sistema de negociação coletiva. É a normalização estatal e contratual que pode impedir a instalação e o funcionamento de um mercado auto-regulável cujas múltiplas experiências históricas submeteram a sociedade a consequências devastadoras (crises, guerras, etc.).

A utopia do mercado auto-regulável volta à cena da história enquanto mistificação, para servir de apoio ideológico às políticas públicas da sociedade salarial pós-fordista na mundialização. Tais políticas são marcadas pela busca de conciliação de dois imperativos que correspondem, em parte, aos interesses imediatos da classe dos empregadores e dos empregados assalariados. Esses imperativos se constituem em demandas de flexibilidade para aumentar, respectivamente, a rentabilidade do capital e a empregabilidade, sendo que esta última visa assegurar a subsistência da força de trabalho. O desenvolvimento em profundidade e em extensão destes imperativos se realiza atualmente num contexto histórico no qual a flexibilidade predomina sobre a empregabilidade. Isto exige uma nova forma de mediação e de resolução de conflitos cujo movimento passa pela degradação das condições de emprego, de salário, etc. Assim, a flexibilidade se torna predadora em benefício do empregador, com seus acessórios neoliberais: a especulação, o gosto pelo lucro, etc.

O mito do retorno à auto-regulação do mercado é rapidamente desmentido através da participação estatal no conjunto de condições de mediação do processo que engloba uma nova forma de empregabilidade, cada vez mais precária, instável, etc. É neste mesmo sentido que se desenvolve a normalização estatal *versus* a discriminação da força de trabalho feminina. Este progresso vai até a promoção da “feminização” do emprego e da “juridicização” dos direitos das mulheres. Todavia, numa era em que o mercado de trabalho exige uma natureza flexível, sensitiva, móvel, ágil, episódica, intelectual, etc., o aspecto quantitativo não pode ocultar o aspecto substancial. Este último se constitui, em última instância, nas medidas adotadas pelos governos, que somente buscam fazer da força de trabalho feminina um segmento perfeitamente assimilável no modelo pós-fordista e na mundialização. Tais medidas se situam no tempo pós-fordismo) e no espaço, seja central (na França), seja periférica (no Brasil).

Em termos comparativos, afirmar que a experiência francesa está na via da “brasilianização” serve para observar uma certa tendência ou para constatar certas características comuns, devendo-se considerar, no entanto, as nuances dos dois países em questão. Com efeito, as trajetórias e as políticas de flexibilidade externa

⁶ “Um novo direito social e do trabalho” não cairá do céu mesmo que ele seja indispensável. Ele deverá comportar uma base essencial, comum, válida para todos; ele não saberia ser decretado do alto: lhe é preciso atores legítimos e autênticos, participativos”. BARBIER; NADEL, 2000, p76).

que foram adotadas são bem distintas, como por exemplo nos domínios da forma de precariedade e de existência de um verdadeiro salário indireto.⁷ Assim, no Brasil, a feminização do mercado de trabalho não reduziu a diferença salarial entre os sexos, como ocorreu na França. A discriminação sexual no mercado de trabalho na França é menos forte relativamente ao Brasil, onde não existe nada de uma autêntica política de promoção das mulheres e de igualdade sexual no emprego. Esta diferença possui efeitos práticos, de forma que, no momento de uma seleção para emprego em empresas multinacionais francesas localizadas em território nacional, não ocorre discriminação contra as mulheres casadas, enquanto que no Brasil algumas destas empresas o fazem (ANTUNES, 1999, p. 107).

Enfim, afirmar de forma categórica e sem ponderações que no Brasil houve a consolidação e a estabilização da sociedade salarial pós-fordista é tão discutível quanto dizer que existiu a instalação integral de um “fordismo” nos países periféricos. Entretanto, esta questão é mais larga e profunda e não deve ser abordada somente sob o ângulo da flexibilidade externa.

THE EMERGENCY OF A NEW SALARY SOCIETY AND THE PLACE OF THE FEMININE JOB IN THE POSTFORDIST

ABSTRACT

In the last decades, one has watched the overcome of the fordist model of economical growth and the emergency of a new one of the American type. This new accumulation model, also called new capitalism or new economy, was approached according to two distinct phenomena: the financial innovations (patrimonial capitalism) and the scientific and technological innovations (cognitive capitalism). Its emergency has implied a series of changes concerning the fordist salary relations, to the point to allow us to speak of the formation of a “new” salary society. As a matter of fact, mainly from the nineties, one has watched the passage of the salary society of the fordist type towards a new postfordist salary society and into the globalization. This passage is marked by the adoption of public policies of neoliberal kind, which, among other consequences, make work and job flexible. This paper focuses that this passage assumes differentiated features in terms of race, sex, age, etc.

Keywords: New economy. New salary society. Feminine job.

⁷ Na nova sociedade salarial, uma dentre as consequências nocivas da flexibilização do emprego é a dificuldade de gerar os salários indiretos, sobretudo a aposentadoria.

REFERÊNCIAS

AGLIETTA, Michel. Macroéconomie financière. Paris: La Découverte, 1995.

_____. Le capitalisme de demain. Paris: Fondation Saint Simon, 1998.

AGLIETTA, M.; BRENDER, Anton. Les métamorphoses de la société salariale. Paris: Calman-Lévy, 1984.

ALBRITTON, Robert et al. Phases of capitalist development. New York: Paigrave, 2001.

AMABLE, Bruno. Institutional complementarity and diversity of social systems of Innovation and production: review of International Political Economy. London: Taylor & Francis, 2000.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARTLS, Patrick. La nouvelle économie. Paris: La Découverte, 2001.

AZAÏS, Christian et ai. Vera un capitalisme cognitif: entre mutations du travail et territoires. Paris: L'Harmattan, 2001.

BARBIER, Jean-Claude; NADEL, Henri. La flexibilité du travail et de l'emploi. Paris: Flammarion, 2000.

BOYER, Robert. La théorie de la regulation: une analyse critique. Paris: La Découverte, 1986.

BOYER, Robert et ai. État et politique économique: l'année de la régulation (1999). Paris: La Découverte, 1999. n. 3.

BRUNHOFF, Suzanne de et ai. Bourgeoisie: état d'une classe dominante. Paris: Syllepse, 2001.

CASTEL, Robert. Les métamorphoses de la question sociale. Paris: La Découverte, 1995.

CHESNAIS, François. La théorie du régime d'accumulation financiarisé: contenu, portée et Interrogations. Forum de La Régulation, Paris: École Normale Supérieure. outubro 2001. Disponível em: < <http://www.upmf-grenoble.fr/irepd/regulation>>. Acesso em: 3 jan. 2003.

CHESNAIS, François et ai. Une nouvelle phase du capitalisme? Paris: Syllepse, 2001.

CORIAT, Benjamin; DOSI, Giovanni. The institutional embeddedness of economic change: an appraisal of the 'evolutionary' and 'regulationist' research programmes. In: HODGSON, Geoffrey M. (Dir.). A modern reader in Institutional and evolutionary economics. Northampton: Edward Elgar; Cheltenham: Edward Elgar, 2002.

COUTINHO, Luciano et al. Desempenho industrial e do emprego sob a política de estabilização. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Abertura e

ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. São Paulo: Ed. 34; Brasília, DF, Ministério do Trabalho e Emprego, 1999.

FARIAS, Flávio Bezerra de. O Estado capitalista contemporâneo. São Paulo: Cortez, 2000.

FUMAGALLI, Andréa. Reconfiguration du marché du travail et travail indépendant. In: AZAIS, Christian et al. Vers un capitalisme cognitif: entre mutations du travail et territoires. Paris: L'Harmattan, 2001. p. 115-134.

GADREY, Jean. Nouvelle économie, nouveau mythe? Paris: Flammarion, 2000.

HIRATA, Helena; LE DOARÉ, Héléne (Dir.). Les paradoxes de la mondialisation. Paris: L'Harmattan, 1998.

_____. Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma nova divisão sexual? Séminaire Estudos de Gênero face aos dilemas da sociedade brasileira, 2001. Disponível em: <[http : / /www. saturno.no .com.br/ notitia/leitura/ pdf/ helena hirata.pdf](http://www.saturno.no.com.br/notitia/leitura/pdf/helena_hirata.pdf)>. Acesso em: 17 ago. 2002.

HIRATA, Helena; SENOTIER, Danièle (Dir.). Femmes et partage du travail. Paris: Syros, 1996.

HUSSON, Michel. Le fantasme du marché mondial. Revista Contretemps, Paris, sept. 2001.

_____. Le grand bluff capitaliste. Paris: La Dispute, 2001. LEFEBVRE, Henri. Une pensée devenue monde. Paris: Fayard, 1980.

MAJNONI d'INTIGNAIÇO, Béatrice (Rapport au Premier Ministre). Égalité entre femmes et hommes: aspects économiques. Paris: Conseil d'Analyse Économique, La Documentation Française, 1999.

MARUANI, Margaret. Travail et emploi des femmes. Paris: La Découverte, 2000.

MARX, Karl. Le Capital. Paris: Sociales, 1976.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Oficina Regional para América latina y el Caribe. Mejora la situación de las mujeres, pero aún persisten fuertes desigualdades respecto a los hombres. Ginebra. 2000.

ORLÉAN, André. Le pouvoir de la finance. Paris: Odile Jacob, 1999.

PAULRÉ, Bernard. Le capitalisme cognitif: un nouveau programme de recherche. In: In: AZAIS, Christian et al. Vers un capitalisme cognitif: entre mutations du travail et territoires. Paris: L'Harmattan, 2001. p. 7-21.

PISANI-FERRY, Jean (Rapport au Premier Ministre). Plein-emploi. Paris: Conseil d'Analyse Économique, La Documentation Française, 2000.

PLIHON, Dominique. Le nouveau capitalisme. Paris: Flammarion, 2001.

POLANYI, Karl. La grande transformation. Paris: Gallimard, 1983.

TAVARES, Maria da Conceição; FIORI, José Luis. Poder e dinheiro: uma economia política da globalização. Petrópolis: Vozes, 1998.

TOMEI, Manuela. Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER): uma nova orientação em matéria de políticas ativas de emprego? In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. São Paulo: Ed. 34; Brasília,DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 1999. P.323-358.

TRONQJOY, Philippe (Dir.). Les nouvelles questions de l'emploi. Paris: La Documentation française, set./out. 2001. (Les Cahiers français, n.304).

VERCELLONE, Cano et ai. Le capitalisme cognitif comme sortie de la crise du capitalisme industriel : un programme de recherche. Forum de la Régulation, Paris: École Normale Supérieure. outubro 2001. Disponível em: < <http://www.upmf-grenoble.fr/irepd/regulation>>. Acesso em: 3 jan. 2003.