

Ambivalência, gênero e modernidade capitalista: a França na era da flexibilidade*

Isabelle Berrebi-Hoffman; Michel Lallement;
Chantal Nicole-Drancourt; François Sarfati**

Resumo

Tanto a situação na França quanto os quadros de referência teóricos usados para analisar a flexibilidade evoluíram consideravelmente nos últimos vinte anos. Nosso artigo pretende descrever essa transformação e defender uma tese específica. O mundo moderno pós-Ford apresenta dois novos aspectos quando comparado ao que fora descrito na análise funcionalista tradicional: por um lado, as tensões inerentes à natureza ambivalente da flexibilidade são vistas hoje como questões mais pessoais; por outro, a ambivalência não é mais encarada como puramente disfuncional, mas tem um aspecto positivo. À luz desse novo quadro de referência, apresentaremos inicialmente o cenário dos vários debates sobre flexibilidade na França, e mostraremos, em seguida, as relações entre flexibilidade e ambivalência sociológica, antes de apresentarmos os dados empíricos que sustentam nossa tese.

Palavras-chave: Flexibilidade, Ambivalência, Gênero, França.

* Recebido para publicação em abril de 2009, aceito em maio de 2009.

Tradução: Cecília Holtermann; Revisão: Nadya Araujo Guimarães.

** Isabelle Berrebi-Hoffman é socióloga do National Centre of Scientific Research (iberrebi@club.internet.fr); Michel Lallement é professor de Sociologia no Conservatoire National des Arts Metiers (lallemen@cnam.fr); Chantal Nicole-Drancourt é sociólogo no National Centre of Scientific Research (drancourtchantal@hotmail.com); François Sarfati é professor assistente de Sociologia na Universidade de Paris XII-Créteil (f_sarfati@hotmail.com). Os autores são pesquisadores do Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Économique, Cnam, Paris.

Ambivalência, gênero e modernidade capitalista

Ambivalence, Gender and Capitalist Modernity:
France in an Era of Flexibility

Abstract

Both the situation of employment in France and the frameworks used to analyse flexibility have evolved considerably over the last twenty years. The paper aims to describe this transformation and defend a particular thesis. Our post-Ford modern world has two new aspects when compared with the traditional functionalist analysis: on the one hand, the tensions inherent in the ambivalent nature of flexibility are today seen as more personal issues, and on the other, ambivalence is no longer seen as purely dysfunctional, but to have a possible positive aspect. Given this new framework, the paper first presents the background to the various debates on flexibility in France, and then shows the links between flexibility and sociological ambivalence before presenting empirical data in support of the thesis.

Key Words: Flexibility, Ambivalence, Gender, France.

A teoria sociológica herdou de Merton alguns conceitos importantes para a disciplina – entre eles as idéias de papel, *status* e privação relativa.¹ No entanto, a noção de “ambivalência sociológica” não recebeu o mesmo nível de atenção disciplinar, a despeito do fato de que o autor tenha escrito um texto (Merton, Barber, 1963) e um livro sobre o tema (Merton, 1976). O livro foi amplamente resenhado em revistas sociológicas (Murray, 1977; Sullivan, 1977; Coser, 1978; Hinkle, 1978; Levine, 1978; Lindstrom, 1979). Na época, quando as abordagens funcionalistas ainda eram parte central da Sociologia, a recepção do livro nem sempre foi elogiosa, o que pode explicar a desgraça relativa da “ambivalência” como um conceito sociológico.

Recentemente, a ambivalência sociológica passou a ser apontada como uma idéia central para o entendimento do individualismo moderno. Ela foi especialmente útil para enriquecer a teoria da escolha racional. No seu discurso presidencial dedicado ao tema da ambivalência moderna, proferido na reunião de 1997 da American Sociological Association, Smelser tomou como ponto de partida os processos intra-psíquicos, e não os papéis, como fizera Merton. Ele observou que “a noção de ambivalência nos leva a entender e explicar uma gama de comportamentos e situações que vão além do âmbito das explicações da escolha racional” (Smelser, 1998:5). De fato, na esteira do desenvolvimento de Smelser, pretendemos argumentar neste artigo que o conceito de ambivalência sociológica permite ao sociólogo superar contradições e limites tanto da teoria da escolha racional quanto da abordagem funcionalista, quando estas estudaram as escolhas do indivíduo moderno, feitas em situações caracterizadas por um alto nível de incerteza e de constrangimento. Para tal, utilizaremos o conceito de ambivalência de Merton para interpretar os resultados de vários estudos empíricos sobre trajetórias individuais e escolhas profissionais de

¹ Os autores agradecem a Chris Howell, Professor de Ciência Política do Oberlin College, por seus comentários e sugestões.

mulheres e de trabalhadores jovens na França. A noção de ambivalência sociológica cunhada por Merton nos permite reinterpretar as estratégias individuais modernas postas em ação sob a pressão de uma flexibilidade imposta, considerando tais situações de trabalho como aquelas em que “a ambivalência floresce” ao invés de simplesmente explicá-las pelo recurso à teoria das escolhas racionais. Assim fazendo, propomos que se pode superar a maior parte das explicações paradoxais que os cientistas sociais frequentemente têm mobilizado para analisar, no caso da França, os efeitos da flexibilidade sobre os indivíduos.

Para uma parte significativa da sociologia clássica do pós-guerra, a ambivalência tinha primariamente conotações negativas. Como produto final de tentativas de satisfazer normas inconciliáveis, a ambivalência era vista como destrutiva, por criar tensões, insatisfações e disfunções num mundo governado por uma aderência inequívoca a papéis sociais bem definidos. De acordo com Merton (1976), a noção de ambivalência é útil na medida em que nos permite evitar uma abordagem funcionalista excessivamente estreita sobre os papéis sociais. Mas, ao explorar o assunto com maior profundidade, ele precisa o conceito, lançando mão de uma abordagem mais próxima à Psicologia, inspirada em Freud (neste contexto, por exemplo, ambivalência para o indivíduo significa sentir amor e ódio pela mesma pessoa). Ele vai ainda mais longe, propondo que os conceitos de papel, de posição social e de valor sejam incorporados de maneira a exprimir, em sua inteireza, o significado sociológico de ambivalência.

No seu sentido mais amplo, ambivalência sociológica se refere a expectativas normativas incompatíveis com respeito a atitudes, crenças e comportamento que são atribuídos a um status (isto é, a uma posição social) ou a um conjunto de status numa sociedade (Merton, 1976:7).

Quando existe ambivalência, ela se deve menos a contradições na psique do que àquelas provocadas pelo sistema social. Esses tipos de contradição ao interior do sistema social podem ser encontrados no modelo francês de emprego quando a flexibilidade foi introduzida no final dos anos 80.

Na França, a noção de flexibilidade vem sendo usada há bastante tempo, fazendo parte do vocabulário tanto das ciências sociais quanto dos atores da vida política e econômica. Ela começou a se tornar popular nos anos 1980 quando, como resultado do trabalho feito particularmente pela OCDE [Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico], a França ganhou a reputação de ser um aluno relutante, uma terra de inúmeras práticas restritivas que eram obstáculos para a alta produtividade e para o crescimento econômico. Os primeiros estudos franceses da época, produzidos na órbita da sociologia e economia do trabalho, tinham por objetivo esclarecer e produzir uma definição mais acurada do termo que havia se tornado popular para alguns, mas provocando suspeita e irritação em outros. Numerosas tipologias de flexibilidade foram criadas: quantitativa *versus* qualitativa, interna *versus* externa, numérica *versus* funcional... Tanto a situação na França quanto os quadros de referência teóricos usados para analisar a flexibilidade evoluíram consideravelmente nos últimos vinte anos. Nosso artigo pretende descrever essa transformação e defender uma tese específica: tendo examinado os diagnósticos frequentemente contraditórios acerca da flexibilidade do emprego e do trabalho, pretendemos mostrar que o fenômeno é em si mesmo essencialmente ambivalente num sentido próximo ao sugerido por Merton (1976). No entanto, em nossa perspectiva, o mundo moderno pós-Ford apresenta dois novos aspectos quando comparado ao que fora descrito na análise funcionalista tradicional: por um lado, as tensões inerentes à natureza ambivalente da flexibilidade são vistas hoje como questões mais pessoais; por outro, a ambivalência não é mais encarada como puramente disfuncional, mas tem um aspecto positivo. À luz desse

novo quadro de referencia, apresentaremos inicialmente o cenário dos vários debates sobre flexibilidade na França, e mostraremos, em seguida, as relações entre flexibilidade e ambivalência sociológica, antes de apresentarmos os dados empíricos que sustentam nossa tese.

I. Método

Este artigo tem por objetivo oferecer uma crítica do conceito de flexibilidade apoiada numa comparação original de dez anos de estudos empíricos e pesquisas acadêmicas dos autores em dois diferentes segmentos do mercado de trabalho francês. Utilizamos dois tipos de materiais: primeiro, a literatura sócio-econômica sobre a transformação do trabalho na França, segundo, a extensa pesquisa empírica prévia feita pelos autores sobre duas populações ao longo de dez anos.

As duas populações poderiam ser assim descritas: a primeira como tendo altos salários, alta educação, e estando composta por trabalhadores com conhecimentos especializados atuando em novos setores da economia; a segunda era composta de trabalhadores com baixos salários, trabalhando em tempo parcial em serviços, nos setores industriais tradicionais e públicos. Elas são comumente contrapostas, pela literatura acadêmica, em termos de vantagens e desvantagens da flexibilidade. O material empírico provém de entrevistas em profundidade feitas em diversas organizações: de um lado, trabalhadores homens especializados em finanças e no setor TI [Tecnologia da Informação] e, de outro, trabalhadoras mulheres, mal remuneradas e ocupadas em serviços, no setor público e na indústria (Quadro 1).

Quadro 1 – Populações Investigadas, Dados e Levantamentos

	População 1	População 2
Características	Setores	
	Nova economia: TI e finanças	Economia tradicional: comércio varejista, hospitais, unidades fabris na manufatura
Gênero	Principalmente homens	Principalmente mulheres
Qualificação	Qualificados	Principalmente não-qualificados
Salários	Altos	Baixos e médios
Período de coleta de dados	1990-2004	1998-2003
Número de entrevistas	+/- 200	+/- 50
Número de levantamentos	Baseados em três diferentes levantamentos	Baseados em dois diferentes levantamentos

Quatro comentários podem ser feitos com respeito à metodologia comparativa utilizada neste artigo. Primeiro, nossa abordagem foi empírica, cumulativa e longitudinal, baseada numa análise comparativa de várias pesquisas com o objetivo de contextualizar resultados mais específicos sobre vantagens e desvantagens da flexibilidade, que têm sido frequentemente debatidos apenas à luz de dados relativos a curtos períodos de tempo ou a setor específico da população. Segundo, a análise comparativa foi tematicamente orientada, já que as pesquisas comparadas utilizaram a mesma metodologia sociológica qualitativa de estudos de caso. As entrevistas com trabalhadores, qualitativas e semi-dirigidas, foram conduzidas seguindo a mesma grade de perguntas e recobrando os mesmos temas, incluindo tópicos como condições de trabalho, tipos de contratos, avaliação da vida no trabalho, evolução e trajetória das carreiras. Terceiro, utilizamos e discutimos a literatura sócio-econômica dominante

sobre sindicalismo e transformações do trabalho desde os anos 1980 até o início dos anos 2000, conectando-a com os resultados de nossa análise comparativa.

Finalmente, propomos, como uma das principais contribuições deste artigo, uma crítica a alguns conceitos tradicionais usados para analisar a flexibilidade como, por exemplo, a noção de “segmentação”, que pode não ser mais tão elucidativa como fora antes (durante os anos 1960-70 na França, por exemplo), quando se trata de salientar as peculiaridades das políticas de flexibilidade nos anos recentes. Como resultado, não trilhamos o caminho dos estudos críticos correntes sobre trabalho na França, que consideram o período 1950-1980 como um paraíso econômico perdido, que está sendo destruído pela flexibilidade recente. Tampouco tiramos conclusões a respeito dos benefícios da mudança para o modelo francês. Nosso objetivo é apontar as ambivalências da flexibilidade, para diferentes populações trabalhadoras francesas, quando se toma em consideração as suas vantagens e desvantagens.

O material empírico no qual este trabalho se baseia é constituído por dois conjuntos de pesquisas. Um primeiro conjunto foi conduzido nos setores de finanças e TI, nos quais foram investigados, por um lado, homens jovens que trabalhavam com intermediação financeira *online* e, por outro lado, homens, jovens, que trabalhavam no ramo de TI em grandes empresas de serviços de computação, em empresas de consultoria e empresas de produção de *softwares* (Berrebi-Hoffmann, 1997, 2002; Lallement, 2003; Sarfati, 2005). Num contexto econômico no qual a demanda por esses tipos de competências no mercado de trabalho excedia a oferta, os trabalhadores desses setores entrevistados viam sua mobilidade no emprego como uma escolha e não como uma necessidade. Por um lado, isso lhes permitia aumentar o nível de sua especialização, e de seus salários, a cada mudança de emprego. Isso significa que eles tinham promoções muito mais rápidas do que seus colegas que não aceitavam essa mobilidade. Os engenheiros de computação entrevistados tinham entre 23 e 30

anos; a maioria era constituída de diplomados em universidades de elite, nas quais haviam seguido cursos de três ou cinco anos de duração; a maioria trabalhava por conta própria, em projetos de computação de curto prazo (três meses a um ano), nas instalações do cliente. As empresas em serviços de computador e no setor de consultorias (incluindo redes de engenheiros trabalhando por conta própria e grandes grupos frouxamente estruturados) estavam espalhadas numa série de unidades pequenas e independentes, localizadas nas mais diferentes partes do mundo, e dirigidas por gerentes locais. Os empregados que trabalhavam nas vendas em intermediação financeira eram jovens (idade média de 28 anos) e diplomados (82,5% deles tinham pelo menos obtido um diploma após dois anos de estudo depois de finda a escola).

Um segundo conjunto de pesquisas investigou um grupo formado majoritariamente por trabalhadoras, que percebiam baixos ou médios salários, e que haviam trabalhado em tempo parcial por mais do que 10% dos anos da sua trajetória ocupacional (Drancourt, 2004). Inicialmente foi pesquisada uma amostra representativa de 514 casos para se estabelecer uma tipologia do trabalho em tempo parcial e dos padrões de carreira nos diferentes setores. Em seguida, e de acordo com essa tipologia, uma pesquisa qualitativa de 36 casos aprofundou as características das trabalhadoras. Nessa segunda pesquisa, e em concordância com a tipologia obtida na análise da primeira amostra, predominavam os setores de varejo, saúde e educação, assim como as mulheres; 40% das entrevistadas tinham entre 15 e 30 anos e 60% mais de 30.

2. O contexto francês para análise da flexibilidade do trabalho e do emprego

O Estado de Bem-Estar francês foi estabelecido depois da Segunda Guerra Mundial e se consolidou nos trinta anos seguintes. Com base em critérios que não eram neutros no que se refere a gênero, considerava-se que o sistema ajudou a criar uma

situação que encorajava o pleno emprego. Os anos 1970 puseram um fim a essa ilusão (Piore, Sabel, 1984). A flexibilização tornou-se agora um requisito universal na vida de todos nós. Mas o presente não está mais livre de contradições do que o passado. Isso é certamente verdade a respeito da França cujas características principais descreveremos doravante.

2.1 O regime de emprego francês: paradigma de emprego, contrato de sexo e dinamismo econômico

O dinamismo da economia na França, durante os chamados *Trente Glorieuses* (isto é, o período de trinta anos compreendido entre 1945 e 1975) propiciou um ambiente favorável para que os empregados obtivessem amplos direitos nos seus locais de trabalho, uma consequência direta dos poderosos movimentos de trabalhadores que marcaram essa época (Touraine, Dubet, Wieviorka, 1984). Ao longo desses anos, a sociedade salarial francesa se organizava em torno de três eixos. O primeiro consistia no que se convencionou denominar o “compromisso fordista à francesa”, esteio do “paradigma do emprego” francês (Boyer, Mistral, 1978; Culpepper, Hall, Palier, 2006). Este conjugava uma relação assalariada de longa duração e um “emprego típico”. Símbolo da relação salarial moderna, o emprego típico combinava o exercício de um trabalho ao qual se associava um *status* (o de assalariado) e a existência de um contrato de trabalho, garantidor desse *status*, ao qual se associavam um conjunto de dispositivos de regulação (leis e normas trabalhistas e acordos coletivos) e um amplo sistema de proteção (seguridade social).

O segundo eixo consistia num “contrato social de sexo”, que estruturava o regime de atividade e as modalidades da proteção social em função do gênero (Hirdman, 1998). Na França, esse contrato era paradoxal no sentido de que ele repousava sobre um modelo tradicional do ponto de vista da divisão do trabalho, mas que, ao mesmo tempo, valorizava a figura da mulher economicamente ativa em detrimento da imagem da mãe e

esposa. O paradoxo se expressava na existência de dispositivos de políticas de emprego e de família pouco coerentes com o que se proclamava em matéria de harmonização dos tempos sociais e de equidade entre homens e mulheres. Um exemplo típico foi a criação, em 1994, do subsídio familiar para educação (*allocation parentale d'éducation* – APE), benefício associado ao nascimento de um segundo filho. Essa regulamentação de política familiar, destinada a homens e mulheres, visava encorajar a conciliação no que concerne às responsabilidades sociais de sexo. No entanto, ela foi introduzida ao mesmo tempo em que foram criadas as leis que institucionalizaram o trabalho em tempo parcial, dirigidas principalmente aos jovens e às mulheres. Os dois benefícios (a renda proveniente da APE e a que provinha de empregos em tempo parcial), postos, assim, em concorrência, passaram a ser tratados como intercambiáveis, dando lugar a trajetórias cuja lógica estava marcada pelo sub-emprego.²

O terceiro eixo dizia respeito ao mercado de trabalho. Após a Segunda Guerra, o governo francês teve como principal objetivo a modernização econômica e social do país; assim, promover o pleno emprego era visto como o único modo de otimizar um sistema de proteção social baseado no exercício de uma ocupação. No entanto, longe de oferecer as mesmas oportunidades para todos os indivíduos economicamente ativos, o pleno emprego se articulou aos contratos sociais de sexo, assumindo três características igualmente contraditórias: primeira, plena atividade para os homens, considerados alvos prioritários; segunda, “desemprego suave” para estes trabalhadores ativos prioritários; terceira, elevado sub-emprego para a população dos não-prioritários, vale dizer, níveis de privação de emprego

² Na França, entre 1994 e 2002, a taxa de atividade das mães com dois filhos passou de 69 a 50%. Em 2002, 7,5 milhões de mulheres francesas trabalhavam em tempo integral, mais de 3 milhões trabalhavam em tempo parcial e cerca de 4,5 milhões não trabalhavam. A taxa de atividade das mulheres é de 92% para aquelas com 25 a 35 anos e sem filhos a seu cargo, e de 50% para aquelas que têm dois filhos.

importantes entre as mães trabalhadoras com filhos pequenos e os jovens.

O regime francês de Bem-Estar Social estava, assim, apoiado em instituições de natureza híbrida, frequentemente contraditórias e altamente discriminatórias. Nos anos 1980, mal se havia estabelecido, ele foi posto à prova sob a considerável pressão de duas forças poderosas: a globalização da economia e a crescente exigência das mulheres pela emancipação. Como reação a essas pressões, foi encorajada a “flexibilidade” na organização da atividade produtiva, abrangendo todos os seus aspectos (Boyer, 1986). Isso foi acompanhado por políticas de emprego e familiares que iam de braços com a ampliação da atividade feminina. Hoje, passados vinte anos, as mulheres francesas “trabalham” massivamente (vale dizer, ingressaram no mercado de trabalho e no assalariamento) e um processo de “flexibilidade organizacional global” tende a se perenizar, ancorado em dois pilares: a flexibilidade interna (com a reorganização dos tempos profissionais, evolução dos modos de coordenação internos, intensificação do trabalho, desestabilização dos coletivos, etc.), e a flexibilidade externa (com a externalização de segmentos do processo produtivo, a diversificação das formas de emprego, as demissões, etc.) (Nanteuil-Miribel, El Akremi, 2005). Se a força de trabalho na França, como em muitos outros países, inclui um crescente número de mulheres, e a organização da atividade econômica está se tornando progressivamente mais flexível, a ação e regulação dos atores do sistema de relações industriais, entretanto, ainda tem um impacto decisivo na busca por um novo compromisso ao estilo francês. Tal compromisso, nascido num clima de tensão permanente, acentuou os **paradoxos**. Senão, vejamos o que se passou com cada um dos três eixos antes apresentados.

O que aconteceu com o modelo paradigmático de emprego francês? No passado, setores predominantemente masculinos, caracterizados por suas eficazes barreiras profissionais de ingresso, numa posição privilegiada para negociar acordos que lhes dessem

vantagens significativas, co-existia com setores mistos (de mulheres e jovens) pouco protegidos, o que limitava a capacidade de mobilização desses assalariados (Lallement, 1999). Essa lógica dual ainda subsiste, conquanto opere de maneira muito diferente: longe de se haver enfraquecido, o emprego protegido reforçou-se e assistimos à consolidação jurídica **tanto** dessa forma padronizada, paradigmática, de emprego típico, **quanto** do emprego “fora da norma”, “não-padronizado” (temporários, com contratos de tempo determinado, trabalhadores em tempo parcial). Assim, a diferença entre os dois tipos de emprego depende cada vez menos de seu estatuto jurídico e cada vez mais do caráter peregrino da sua existência: os empregos atualmente existentes, dotados todos eles de estatuto legal, recobrem um *continuum* que vai desde empregos vitalícios (que, hoje, só o governo oferece) até empregos de um dia. Esse novo compromisso dá margem a um paradoxo inédito: o de reter um referencial único – o “do emprego padrão” – num sistema de emprego reconfigurado pela organização flexível do trabalho flexível e dotado de múltiplas modalidades de emprego.

O que aconteceu ao “contrato social de sexo”? Para acompanhar o rápido crescimento de empregos para mulheres, a política de empregos francesa e as políticas para as famílias estão progressivamente encorajando mulheres com filhos a trabalhar, criando instituições de cuidados com as crianças. Ao mesmo tempo, essas políticas oferecem um sistema de direitos associados, que compensam as mulheres quando elas legitimamente interrompem suas carreiras, tendo como consequência o fato de que essas medidas perpetuam a sobre-representação de mulheres em empregos precários e encorajam outros tipos de flexibilidade (Maruani, 2003). A sociedade francesa reconhece, assim, o direito das mulheres ao trabalho, mas, ao mesmo tempo, não põe em questão o “contrato de sexo” que prioriza seus papéis como esposas e mães. O novo compromisso está, assim, nutrindo um outro paradoxo: um grande número de mulheres estão se tornando empregadas assalariadas, o que está pondo em risco os

fundamentos do contrato social de sexo tradicional, mas sem haver colocado em questão a clássica divisão de trabalho entre homens e mulheres.

Por fim, o que aconteceu com o objetivo fordista de “pleno emprego”? A re-organização de parcelas inteiras do setor industrial que se estruturava em mercados internos de trabalho colocou em questão a perenidade dos empregos para aqueles trabalhadores assalariados que formavam o núcleo duro da força de trabalho das firmas. O desenvolvimento em paralelo de outros setores mais expostos à competição tem compensado os empregos destruídos, mas vem alimentando uma instabilidade maior que aquela que existira no passado. Nesse contexto, e de modo inesperado, o referencial do pleno emprego permanece; entretanto, ele agora se aplica a um núcleo duro da força de trabalho que é ainda mais limitado, já que nele não se incluem os trabalhadores mais jovens e nem os mais velhos; os “eleitos” se beneficiam dos melhores empregos e da parte nobre das políticas de proteção ao desemprego (benefícios decorrentes do seguro-desemprego ou dos auxílios para reconversão profissional). Paralelamente, observa-se o alargamento da base formada pelos “sem-direitos”, e as mães, os jovens, os trabalhadores idosos estão sobre-representados no emprego temporário, no desemprego desprotegido e nos dispositivos públicos de proteção àqueles em situações de transição. Assim, o novo compromisso contém mais um paradoxo: numa situação em que os empregos disponíveis escasseiam, em que grassa o desemprego, e em que se desestabiliza a relação salarial, o paradigma clássico do pleno emprego resiste. Ele funciona para aqueles com direitos, os que se beneficiam de um emprego padronizado ou que estão sujeitos a um desemprego enquadrável nas normas e requisitos da seguridade social. Os demais, sofrem do sub-emprego, que se traduz menos que no passado por uma taxa de inatividade elevada e mais por desemprego elevado e largamente amparado pelas políticas de assistência ou pelos direitos derivados da condição de desempregado.

2.2. Novas abordagens da flexibilidade

As características paradoxais da introdução de uma “sociedade salarial flexível” na França têm tido impactos nos estudos sócio-econômicos, tornando difícil a análise de inúmeros fenômenos sociais contemporâneos. Isso tem uma causa principal: os pesquisadores tendem a tomar o modelo social prévio como dado, e, em consequência, têm sido incapazes de construir um modelo global que o substitua e que leve em conta o crescente número de formas fragmentadas e não padronizadas pelas quais o trabalho é organizado, referindo a análise ao antigo modelo de emprego padronizado francês. Em virtude dessa abordagem, a flexibilidade na França tem sido há muito tempo apresentada como uma *disfunção cíclica*: a norma segue sendo o acesso a um emprego regular (a única maneira de assegurar proteção social e segurança), ao passo que o emprego precário é visto como anormal. Nesse tipo de análise, a nova situação econômica e social é considerada injusta, inútil, e até perigosa, e o comportamento dos empregados é interpretado como adaptações dos agentes, vítimas de contingências que lhes são impostas: o assalariado da abundância, dos “Trinta Gloriosos”, é contraposto ao moderno assalariado da precariedade (Paugam, 2000), do que se deduz um inexorável processo de deterioração das “novas formas de integração profissional”. Por sua sintonia com o paradigma clássico, essas categorias estão se tornando cada vez mais distantes da dinâmica concreta do mercado de trabalho: a referência ao estatuto jurídico de um emprego não é mais suficiente hoje em dia para estabelecer-se o grau de vulnerabilidade do indivíduo que o ocupa; a experiência da precariedade é extremamente diversificada em suas conseqüências, os fenômenos de reversibilidade se multiplicam, a sobreposição de empregos se generaliza, etc. Ao se referirem, invariavelmente, à situação atual como uma espécie de disfunção cíclica, os especialistas acadêmicos podem produzir métodos adequados para análise de políticas públicas, mas congelam a

realidade social numa série de categorias rígidas (os integrados, os excluídos, os estáveis, os precários, etc.) que tornam cada vez mais difícil explicar o que está de fato acontecendo no plano das práticas sociais.

Castel (1995) teve êxito ao por em questão a abordagem analítica tradicional. No seu trabalho, que aprofundava os aspectos históricos do assunto, ele desenvolveu uma abordagem dinâmica, utilizando o conceito de “vulnerabilidade social” e argumentando que essa vulnerabilidade, longe de ser um *estado* específico, periférico vis-a-vis uma norma de emprego, se constituiria num *processo*, situado no próprio coração do funcionamento das organizações modernas. Nessas condições, a problemática da flexibilidade cortaria transversalmente o conjunto das experiências no trabalho (desde os trabalhadores que constituem o núcleo duro da relação de assalariamento, até aqueles que se encontram nas fronteiras as mais distantes dessa relação) e, ademais, estaríamos a assistir uma “dispersão” das formas de vulnerabilidade (pela extensão e diversificação de seu conteúdo), pela qual o conjunto dos indivíduos estaria sujeito a uma dinâmica móvel ao interior de um continuum de zonas porosas, mais ou menos distantes da norma da integração. Essa abordagem oferece novas maneiras de analisar a flexibilidade, numa análise menos negativa (deixando de se concentrar nos problemas que produz e no que destrói), e favorecendo uma análise mais visionária (ao que ela corresponde? quais são as condições sob as quais podemos dar-lhe sentido?). Tal análise nos permite entender o significado de situações heterogêneas, que emergem de lógicas conflitantes, sem que caiamos num *miserabilismo* baseado num (real ou teórico) paraíso perdido.

3. Flexibilidade e ambivalência

Nossa pesquisa empírica deve ser entendida à luz dessa nova forma de tratar a problemática. A partir de levantamentos realizados com trabalhadores submetidos a um ambiente de risco

no trabalho e de precariedade do emprego, desejamos arguir em favor de novas dimensões na análise da flexibilidade. Nosso ponto de partida será um universo de referência ainda em construção, qual seja, aquele que a evolução das sociedades da primeira modernidade inspira aos analistas do risco na contemporaneidade.

3.1. De um modo de vida moderno a outro

Dessa perspectiva, estamos caminhando no sentido de deixar o tipo de sociedade que prevaleceu durante a primeira modernidade (caracterizada pela idade de ouro da sociedade salarial, o domínio da ciência, a fé no progresso social e enquadramento dos indivíduos a partir de seus laços sociais históricos), para ingressar em sociedades típicas de uma segunda modernidade, fundadas na individualização dos estilos de vida e das maneiras de pensar, no aumento das dúvidas e das incertezas, na mobilidade do trabalho, e, por conseguinte, na exposição dos indivíduos a riscos individuais e sociais inéditos. Ao tempo em que compartilhamos a ideia de que os indivíduos estão se emancipando dos destinos “dados” em benefício de existências “construídas” e “decididas”, estamos também cientes da natureza extremamente paradoxal das sociedades modernas, que torna possível tudo, e o seu avesso, i. e., um horizonte que oferece liberdade e potencialidade sem precedentes, mas sem nenhuma garantia de que todos poderão se aproveitar disso ou que serão capazes de prevenir os riscos incalculáveis contidos no seu desenvolvimento.

Dado esse contexto, queremos enfatizar três ideias principais.

A primeira: nos anos após a Segunda Guerra havia uma nítida divisão entre o tempo gasto no trabalho e o tempo gasto fora do trabalho, uma divisão que em geral coincidia com os papéis de gênero dos homens (trabalhadores) e das mulheres (esposas e mães). Essa oposição deixou de existir e qualquer

análise do comportamento social deve levar em conta essa nova situação. Assim, ao avaliar a dinâmica das carreiras individuais, qualquer análise sobre a flexibilidade deve considerar tanto a experiência no trabalho quanto aquela que transcorre fora dele.

A segunda: os indivíduos não podem ser reduzidos ao estado de vítimas de uma máquina social enorme que os atemoriza e que foge ao seu controle. Tomar em conta tal postulado requer que examinemos a flexibilidade tanto do ponto de vista de seu desenvolvimento na organização produtiva, quanto do ponto de vista do seu manejo na construção das biografias individuais.

A terceira: a ambivalência é, no presente, central para nossa experiência social individual (Bauman, 1991; Tabboni, 1999). Ao defender essa tese, estamos explicitamente colocando nossa análise no contexto das discussões contemporâneas sobre trabalho e identidade nas sociedades capitalistas avançadas, nas quais a racionalização baseada no mercado torna-se a maneira principal de “colonização do mundo da vida” (Habermas, 1987; Webb, 2004). Esse debate hoje é dominado principalmente por duas teses: a de Sennett (1998), sobre a “corrosão do caráter”, e a de Giddens (1991), sobre a “construção da auto-identidade”. Ambos os sociólogos observam que a tendência à individuação está progressivamente colocando os indivíduos em situações nas quais cada um tem que lidar com os riscos de escrever a sua própria biografia. Sennett enfatiza os efeitos negativos de uma flexibilidade dominada por emergências freqüentes e de curto prazo: a impressão de ser inútil, a perda de controle sobre sua circunstância, o enfraquecimento dos laços sociais, a perda de confiança... Giddens, ao contrário, vê novas oportunidades de exploração, pelos indivíduos, de sua autonomia, em grande medida como consequência do enfraquecimento de laços institucionais poderosos antes vigentes. Os indivíduos podem usar essa autonomia para criar novos estilos de vida e inventar personalidades multifacetadas, mais flexíveis e menos rígidas...

Ao enfatizar a ambivalência, queremos insistir em dois pontos centrais: primeiro, a flexibilidade na situação de trabalho não é em si mesma negativa, como Sennett argumenta, nem desejável, como sugerido nas teses de Giddens. Numa situação típica na qual este Ego múltiplo se manifesta, a ambivalência significa que os indivíduos estão sempre lidando com demandas conflitivas; não podemos, no entanto, afirmar *a priori* se a flexibilidade, que nisso está implícita, será positiva ou negativa.

3.2. Re-examinando a ambivalência sociológica

Em seu livro sobre a ambivalência sociológica, Merton (1976) distingue explicitamente seis tipos de ambivalência, vinculadas a outras tantas contradições estruturais. A primeira se refere às contradições nas expectativas concretas de uma pessoa com um dado *status*. Nesse caso, a ambivalência é pervasiva e tem um impacto real sobre a natureza das relações que a pessoa tem com outros. O segundo tipo está associado com as contradições enfrentadas por uma pessoa num certo papel, quando ocupa vários *status*: isso se aplica a homens e mulheres enquanto pai/marido, mãe/esposa, trabalhador, membro de várias associações... O terceiro tipo de ambivalência é semelhante ao segundo, mas do ponto de vista oposto. Aqui se trata de acentuar as contradições entre os diferentes papéis associados a um determinado *status*. O quarto tipo se refere às contradições entre os diferentes valores disseminados pela sociedade (negócios *versus* família, honestidade *versus* sucesso a qualquer preço...), e o quinto é associado às contradições entre os valores de um grupo ou sociedade e a habilidade dos indivíduos de seguir esses ditames morais. O último tipo de ambivalência é o que surge das contradições entre os valores de uma sociedade (ou grupo) e os de outra sociedade (ou grupo).

Se alguns estudos clássicos lidam com essas contradições (Hughes, 1945; Festinger, 1957; Merton, 1968...), todos insistem quase que exclusivamente nas suas consequências em termos de

sofrimento, conflito e/ou desvio. E se a escola de Chicago desenvolveu essa perspectiva, mostrando que as contradições se aplicam aos vários protagonistas da interação, ela, ao mesmo tempo e mais uma vez, supôs que isso fosse negativo para os indivíduos. Nos anos 1970, as críticas de economistas e sociólogos da escolha racional levaram os pesquisadores a introduzir noções como a de preferências contraditórias e, em seguida, de ambiguidade, para descrever comportamentos individuais modernos (March, 1978). Essa corrente intelectual não chegou a acrescentar a ambivalência às suas análises, com exceção de Smelser (1997), mais tarde. Concordamos com Smelser em que a ambivalência tem uma virtude heurística nova, hoje, para compreender os comportamentos modernos. Manteremos, no entanto, a definição de Merton e acrescentaremos duas inflexões principais.

Primeiro, supomos que a ambivalência é hoje uma preocupação dos próprios indivíduos, em maior escala do que era no passado. Isso é um resultado direto da individuação continuada nas sociedades modernas, e está relacionado com o declínio dos poderes integradores de grupos sociais intermediários que, no passado, eram as fontes primárias das normas associadas a papéis e estatutos ocupados pelos indivíduos. Dessa perspectiva, a abordagem funcionalista da ambivalência era representativa do período. Em segundo lugar, ao vincular a ambivalência mais diretamente ao indivíduo, faremos algo mais do que apenas registrar a mudança ocorrida. Estamos também propondo a hipótese de que, numa sociedade marcada pelo risco e pela reflexividade, a ambivalência tem também um lado positivo. Num mundo mais aberto, variado, e talvez menos compreensível, dadas as ordens conflitivas que os indivíduos recebem, a ambivalência pode ser mais construtiva do que os sociólogos funcionalistas acreditavam. Ela se torna um recurso que possibilita às pessoas formularem projetos ambiciosos, mesmo que provavelmente inatingíveis. Uma atitude ambivalente pode, assim, ser definida como a de evitar escolhas irreversíveis e decisões inequívocas em

favor de outras práticas, baseadas na convicção (não razoável *a priori*) de que é desejável perseguir objetivos conflitantes: aceitar e manter relações de trabalho numa situação de trabalho ambivalente, assumir obrigações sociais contraditórias, viver de maneira consciente fases curtas e recorrentes de intenso envolvimento e de ruptura, “sem piscar”, aceitar um modo de vida que se modifique ao longo da vida, etc. Eis porque alocamos nossa pesquisa no nível mais pertinente: o do indivíduo.

4. Ambivalências da flexibilidade: ilustrações de pesquisas empíricas

Nossos dados empíricos derivam de duas linhas de abordagem. A primeira estava apoiada numa observação específica: a flexibilidade implica num primeiro tipo de ambivalência, que chamaremos “sincrônica”, e que consiste em lidar com uma multiplicidade de demandas e requisitos sociais para a alocação do tempo de maneira conjunta e simultânea. Esse tipo de ambivalência é central ao modo de vida de uma mulher hoje. Como Wajcman e Martin (2002) observaram com razão, por ignorarem esse tipo de relação, as análises globais propostas por Sennett e Giddens são tipicamente masculinas e tendem a ignorar as dimensões sincrônicas da ambivalência. A segunda linha de abordagem, a da “ambivalência diacrônica”, se refere a outro aspecto do que significa ser flexível atualmente. Em muitas empresas, o desempenho depende de dedicação a um emprego. Dada a redução de promoções internas e a emergência contínua de novas habilidades profissionais, a dedicação a um emprego é uma maneira muito menos certa ou definida de obter uma promoção do que era antes. Esse segundo tipo de ambivalência, vivida por muitos trabalhadores de quem se requer flexibilidade, combina dedicação ao emprego com um olho atento às oportunidades externas de promoção.

4.1. Trabalhar e/ou ser mãe? O caso das jovens mães francesas trabalhando em empregos precários

Nosso primeiro caso ilustra as mudanças que estão ocorrendo no modo como as mulheres lidam com a sua ambivalência entre o engajamento familiar e o engajamento profissional. O uso da flexibilidade do emprego está hoje no centro desses novos modos de lidar com as demandas conflitantes entre trabalho e família. Ele possibilita que as mulheres transformem uma ferramenta tradicional, chamada na França de “descontinuidade”, numa maneira de escolher entre trabalho e família. Usada dessa maneira, a flexibilidade do emprego se torna, ela própria, “ambivalente”, já que cria, para as mulheres, tanto problemas (fragilização da relação salarial) quanto soluções (melhor ancoragem para uma lógica voltada à atividade profissional).

A pesquisa com mulheres trabalhadoras das quais retiramos nossos exemplos mostra que homens e mulheres nem sempre vivem no mesmo mundo mesmo quando vivem em família. As mães se movem entre dois grandes espaços de atividade (o mercado de trabalho e a família), ao passo que os homens organizam seus ciclos de vida principalmente em função do fator ordenador que permanece sendo, para eles, o espaço do trabalho assalariado. Mesmo que as mulheres francesas participem do mercado de trabalho com maior intensidade que as mulheres de muitos outros países, a persistência de um referente familiar ambíguo as mantém, ainda hoje, numa dolorosa ambivalência face a engajamentos dificilmente compatíveis. As exigências se tornam ainda mais incompatíveis pelo fato de que ambas as arenas, a família e o trabalho, requerem disponibilidade total (a parentalidade se tornou uma atividade complexa e de alto risco em caso de insucesso, e o emprego se mostra não somente difícil de obter, mas ainda mais difícil de manter). Esses problemas se agravam pelo fato de que o trabalho feminino se concentra nas ocupações que estão à margem da relação de assalariamento

típica, sendo assim mais frágeis (como o trabalho em tempo parcial) ou mais precárias (como os contratos de duração determinada ou os bicos). Num tal contexto, que fazem as mulheres?

As mulheres jovens com responsabilidades familiares estão hoje inventando novas maneiras de conciliar suas vidas familiares e de trabalho. Apesar dos problemas que elas enfrentam para encontrar emprego estável, ainda assim elas não pretendem deixar de lado a sua atividade profissional. De fato, essas jovens mães se concentram em objetivos de longo prazo e desenvolvem maneiras sofisticadas de lidar com seu tempo. Muitas delas “tiram partido” da precariedade ocupacional, pondo em ação outros projetos nos “intervalos” provocados pelas turbulências vividas com respeito ao emprego (esses projetos vão desde a decisão de voluntariamente retirar-se para períodos de formação profissional até o “planejamento” de ter um filho). Essas estratégias trazem o risco de ampliar os períodos de transição ocupacional, alimentando a precariedade. Estando a um só tempo ocupadas, inativas e desempregadas, essas mulheres têm uma coisa em comum: estão mobilizadas em duas diferentes frentes de batalha, a profissional e a familiar, articulando-as estreitamente por meio da precariedade da trajetória ocupacional. Seu objetivo é estarem sempre prontas para o trabalho e vigilantes em buscá-lo, de modo a assegurar, ao final, a melhor integração possível na condição de assalariadas. Assim, mesmo quando o período em que estão sem trabalho se amplia, elas o dinamizam pela procura ativa de trabalho. Durante os períodos de transição, os empregos que elas têm são frequentemente atípicos (empregos temporários, pequenos bicos; o trabalho em tempo parcial é também exercido neste contexto, já que ele é, com frequência, pré-condição para uma posterior contratação em tempo integral).

Hoje, tudo se passa como se, paradoxalmente, a precariedade do emprego e o sistema que preserva os indivíduos das vicissitudes mais duras (dispositivos de política social com respeito ao desemprego como benefícios financeiros, licenças,

treinamento, acompanhamentos individualizados...) servissem, às mulheres, de instrumentos para organizar a intermitência na atividade de que tanto necessitam. Num certo sentido, as carreiras de trabalho, hoje, com interrupções “naturais” em consequência da fragilização da relação salarial, permitem que as mães continuem a trabalhar ao mesmo tempo em que cuidam de suas famílias. As mães mais velhas têm uma “escolha”: elas podem continuar a trabalhar enquanto criam seus filhos (em empregos de tempo integral), trabalhar menos e dedicar mais tempo aos filhos (empregos em tempo parcial), ou escolher parar de trabalhar de tempos em tempos, ou até permanentemente para se dedicar aos filhos (as antigas mulheres ativas que descontinuam sua relação com o mercado de trabalho). Hoje, de fato, as mulheres não têm mais escolha a fazer: a fragilização da relação salarial e a oferta crescente de empregos “precários” combinaram-se com o desenvolvimento de estratégias sofisticadas de arbitrar entre família e emprego de modo a permitir às mulheres mover-se entre projetos profissionais e familiares. Contrariamente ao que se passava no período da “descontinuidade clássica”, em que a escolha entre trabalho e família se fazia em benefício desta e em detrimento daquele, no presente isso se inverteu: nas trajetórias das mães em situação precária, é o emprego que prepondera frente à família no desenho dos planos de vida. Mulheres que não dispõem de suficiente segurança financeira podem dar a seu trabalho uma prioridade mais alta do que a suas vidas familiares. Isso é confirmado nos exemplos de mulheres que fazem cursos de treinamento, ou assumem empregos temporários, logo após o nascimento de um filho, ou por outras cuja dedicação ao trabalho não está vinculada à vida e eventos domésticos, ou ainda, e por último, pelas estatísticas que sugerem que mães jovens, trabalhando em empregos precários, tendem a ser menos excluídas do mercado de trabalho a médio prazo (Bouffartigues, Pendariès, De Conink, 1992) Se comparamos as opções feitas por essas mulheres entre trabalho e família, a decisão de descontinuar o engajamento no mercado de trabalho ao parar de trabalhar,

feita pela geração anterior, foi substituída pela decisão, das mães jovens, no sentido de assumir empregos precários.

Em outras palavras, parece que essas mães jovens almejam objetivos ocupacionais e familiares que, paradoxalmente, só podem ser reconciliados na medida em que elas tirem vantagem de sua situação precária. A natureza das carreiras pessoais das mulheres, hoje, não é, assim, ou pelo menos, não é apenas, um reflexo dos problemas causados pela natureza crescentemente precária dos empregos disponíveis, mas é também uma variação moderna da atitude ambivalente que as mulheres sempre tiveram em relação a carreiras profissionais. Hoje, as mulheres não querem mais ser trabalhadoras ou mães; elas não querem mais combinar o fato de serem mães com o de manterem seus empregos, com prejuízo para um ou outro; elas querem ambas as carreiras, e em tempo integral. Seu objetivo é ambivalente no sentido de que, em termos estritamente lógicos, ele não pode ser atingido.

A flexibilidade do emprego, no entanto, é em si mesma igualmente ambivalente, se aceitarmos o conceito de Beck de “biografias-modelo como uma explicação de porque os indivíduos não são apenas “joguetes do destino”, e assumirmos que, de fato, eles antecipam, planejam o futuro, assumem riscos, e tentam obter os meios para limitar ou superar problemas potenciais (Beck, 1986). Se admitirmos, em suma, que o modelo, em sua forma clássica, está se desintegrando rapidamente, isso não apenas coloca questões que dizem respeito à natureza da flexibilidade como tal, mas que, como corolário, dizem também respeito ao tipo de flexibilidade que possa dar aos indivíduos a possibilidade de melhor organizarem suas vidas. A flexibilidade não é mais apenas um requisito organizacional dos empregadores; ela se tornou também uma técnica de que os indivíduos podem se utilizar para organizar suas vidas, ironicamente, até ao ponto de “recusar aceitar a demanda de flexibilidade de um empregador” quando isso se torna uma questão chave nas negociações.

Podemos ver que a flexibilidade é ambivalente também nesse sentido.

4.2. Feliz no trabalho e/ou uma carreira bem sucedida

Ser flexível, hoje, não significa apenas reconciliar da melhor maneira possível as demandas de *status* num dado momento contraditórias, mas também lidar com demandas conflitantes ao longo do tempo, derivadas de exigências potencialmente opostas, como, por exemplo, ter uma atitude positiva em relação ao seu trabalho aqui e agora, sem que isso o impeça de deixar a empresa para avançar em sua carreira profissional. Observamos essa tensão entre dedicação ao emprego e otimização da carreira nos perfis de duas populações de jovens empregados na nova economia. A que conclusões chegamos nos dois setores? Durante a primeira fase das entrevistas, observamos que os empregados tinham uma relação ambivalente com seu emprego de intermediação financeira *on line*. Eles eram muito dedicados ao seu trabalho e estavam sempre em busca de maneiras de inová-lo. E faziam isso tanto para satisfazer seus interesses no mercado de ações, como na esperança de promoções internas. Ao mesmo tempo, esses empregados diziam que não hesitariam em deixar a Companhia no dia em que não houvesse mais nada a aprender, ou se o mercado de ações *on line* caísse. Em termos de seu trabalho, eles estavam mais interessados na satisfação e no desenvolvimento pessoal, e na “auto-realização”. Eles pensavam em seu trabalho como uma boa maneira de desenvolver suas habilidades pessoais e, se a oportunidade aparecesse, de vender-se no mercado de trabalho. Eles investiam pesadamente na esperança de que os “mercados subissem” e premiassem seus esforços, mas, ao mesmo tempo, se sentiam felizes ao pensar em mudar de setor se a crise continuasse. O mercado era, assim, visto *positivamente*, como o fator determinante de seu futuro profissional.

Num momento em que os críticos denunciavam ferozmente a “dominação do mercado” sobre as condições de trabalho e sobre os trabalhadores, esses jovens empregados tiveram inicialmente uma atitude de algum modo discordante. Para eles, adquirir as habilidades necessárias no mundo do mercado envolvia não apenas a internalização das normas, valores e códigos apropriados, mas também as “leis” que governavam o mercado, ainda que este pudesse interromper suas carreiras. Assim, embora um quarto deles tenha dito que estava buscando outro emprego fora da Companhia, sua busca não deve ser vista como uma rejeição da natureza de seu trabalho, já que ao mesmo tempo eles disseram que queriam continuar trabalhando com bancos e finanças.

Sempre procurei [trabalho] em companhias de finanças... sim, exato... você nunca sabe o que vai acontecer com a economia. Os mercados podem cair e você precisa se proteger... Pelo menos fazemos contatos... Explicamos a situação para empregadores potenciais... e se eles precisarem de você, eles já tem o seu CV. Afinal, isso não quer necessariamente dizer que você vai sair... (Nicolas, 24 anos).

Consultoria, a segunda área na qual estávamos interessados, era específica no sentido em que estava organizada num grande número de pequenas unidades. Essas estruturas e funções frouxamente integradas, a que alguns se referem como “fragmentadas”, constituíam a enorme maioria das organizações do setor, mas seus engenheiros e consultores, não obstante, compartilhavam uma cultura comum:

afinal, somos mais um agregado de consultores independentes do que uma companhia clássica. De fato, compartilhamos a mesma cultura, talvez porque tenhamos tido educação superior, a maioria em universidades de elite. Não sobreviveríamos se não compartilhássemos esse consenso cultural mínimo sobre empresariado e autonomia,

Ambivalência, gênero e modernidade capitalista

e também a rejeição da hierarquia gerencial, etc. Somos mais motivados pelo fato de que gostamos de nosso trabalho do que do resto; isso dá uma sensação de realização pessoal (Jacques, 42 anos, chefe de um escritório local).

Veja-se o caso de uma subsidiária do Grupo Cap Gemini Sogeti, hoje Cap Gemini. Os consultores tinham escolhido juntar-se a essa companhia de serviço, ao invés de a outro setor mais tradicional, ou “mais respeitável”, como a indústria pesada, de alta tecnologia, ou uma grande companhia de computadores. Eles rejeitavam a idéia de grandes companhias burocráticas nas quais “somos apenas um peão entre outros peões”. Eles foram atraídos pela grande variedade de experiências que poderiam adquirir, pelas habilidades finas, pela reputação ganha por quem trabalhava para o Grupo, e pelo que pensavam que seriam perspectivas de carreira altamente promissoras, num setor jovem e em rápido crescimento. Apesar disso, eles não ficaram com a Companhia: quase todos deixaram o emprego e o Grupo três anos depois de serem recrutados, já que a mobilidade interna era baixa, com poucas posições técnicas em outros setores do Grupo, e poucas possibilidades de promoção para cargos de gerência.

Assim, esses consultores tinham uma atitude particularmente contraditória (ainda que escolhida e aceita) sobre a flexibilidade interna e externa. Por um lado, foram extremamente dedicados à Companhia durante seus trabalhos em projetos de curta duração (de 3 a 6 meses), tinham altos salários, e planejavam sair depois de dois ou três anos, como parte de sua estratégia de carreira para impulsionar seu sucesso pessoal. Por outro lado, essa estratégia é evocada em termos negativos, pejorativos até, mostrando uma sensação de distanciamento que contradizia seu investimento real no Grupo em termos do trabalho feito (trabalho fora do horário, à noite e nos finais de semana, grande dedicação aos interesses dos clientes...).

As companhias de computadores e de programação chupam você e o cospem fora. De fato estamos fazendo o mais velho trabalho do mundo, se você entende o que quero dizer (Antoine, 25 anos, consultor).

Os engenheiros de computação passavam rapidamente da forte lealdade para com seus projetos e seus clientes, afinada com seu investimento técnico e intelectual, para atitudes cínicas, beirando o desinteresse, e até ameaçavam sair.

Seria essa tensão também perceptível nos negócios de intermediação financeira *on line*? A julgar pelas carreiras dos empregados que pudemos encontrar dois anos após a primeira série de entrevistas, esse era claramente o caso. Deve-se observar que, quando ocorreu a segunda série de entrevistas, o setor tinha sido amplamente reorganizado. Em uma das companhias estudadas, as mudanças eram evidentes (ela tinha sido comprada por um competidor, departamentos tinham sido consolidados...). A nova administração informou aos empregados que nenhum plano de apoio frente ao desemprego lhes seria oferecido, e que, “para aqueles que não quiserem mais fazer parte da aventura, a porta está aberta”. Jérôme, que durante as primeiras entrevistas, era visto como um “esteio” da companhia, decidiu sair para dedicar-se em tempo integral a uma atividade que estava desenvolvendo paralelamente. Ele negociou uma demissão indenizada e transformou um passatempo de natureza social numa atividade profissional (a de organizar festas). Nicholas e Rémy se demitiram para “partir para outra aventura”. Ambos decidiram viver “no interior”. Fundaram seu próprio negócio na *web* e agora trabalham juntos desenvolvendo *websites*.

Suas decisões no sentido de deixarem o trabalho *on line*, com o qual pareciam estar inteiramente comprometidos é explicável. Em primeiro lugar, os três disseram que estavam desapontados com o setor: tinham começado, com um grande entusiasmo e muita determinação em fazer uma carreira bem sucedida no setor, numa época na qual a nova economia

prometia um futuro incrível. Quando a bolha da internet estourou, sua tristeza foi tão grande quanto suas ilusões perdidas. No entanto, cada um deles tinha amigos ou parentes próximos que mantinham negócios. Por último, eles queriam iniciar seus próprios negócios, aproveitando-se do tempo e dos benefícios que lhes outorgava o estatuto de desempregado voltado a projetos de empreendedorismo. Não é de surpreender que eles tenham abandonado o negócio das intermediações *online*. Nicolas, Rémy e Jérôme escolheram, assim, partir num momento não muito promissor em termos econômicos. Esses jovens empregados não viveram sua situação de alto risco e sua experiência de flexibilidade como se estivessem se submetendo à mão de ferro do Destino. Com sua sólida bagagem acadêmica, uma ampla rede de contatos, eles puderam, em parte, transformar a necessidade em virtude, recomeçando num setor diferente, com energia renovada e um estatuto profissional distinto.

Deixar um emprego não é a única estratégia que permite que o indivíduo resolva as tensões entre dedicação ao emprego e perspectiva de carreira. As soluções encontradas pelos consultores mostraram que havia uma ampla escolha. De maneira mais precisa, nossos dados mostraram que os jovens consultores combinaram várias estratégias aparentemente contraditórias, simultânea ou sucessivamente, quando confrontados com a flexibilidade e suas potenciais carreiras externas. Uma carreira numa companhia requer um investimento pessoal positivo nesse empreendimento e dedicação a um trabalho árduo. Se os consultores independentes não tivessem essas características, eles nunca poderiam ter levado a cabo o trabalho intelectual, intangível, exigido em suas atividades criativas e inventivas (grande envolvimento, alianças, acordos bilaterais). Ao mesmo tempo, eles preservaram a possibilidade de deixar o emprego num curto prazo (ameaça de abandono do emprego, acesso aos clientes). Eles estavam permanente e simultaneamente tanto na Companhia quanto procurando um emprego fora da Companhia, ou de consultoria. Para conseguir isso, eles tinham que ter uma

atitude ambivalente, em especial no que dizia respeito à sua dedicação ao trabalho. Eles criaram maneiras de ser, mostrando-se tanto dedicados quanto indiferentes.

Suas observações críticas sobre seu *milieu* e sua dedicação a suas carreiras pessoais sugerem que eles necessitavam ferramentas específicas para lhes dar suporte à ambivalência, assegurando assim que sua lealdade não fosse tão forte que os impedisse de deixar a Companhia no momento certo. Os empregadores também eram ambivalentes quando confrontados com a situação e tiveram atitudes mistas, que variaram desde a dedicação à Companhia até à indiferença quanto às relações e a seu contrato implícito com os empregados. A maioria das empresas que pesquisamos na França usou, com seus empregados, quatro ou cinco técnicas de gerenciamento. As mesmas técnicas foram usadas por gerentes de escritório e de agências os quais, conquanto fossem empregados das agências e das consultorias, agiam também como empregadores.

Conclusão

Desde o início dos anos 1980, a flexibilidade tornou-se o novo imperativo econômico moderno, tanto ao interior das empresas, quanto no mercado de trabalho como um todo. Como um exemplo, entre outros, nas empresas que ampliaram seus fatores de risco para um novo padrão de comportamento, o trabalho flexível deve ser visto de duas maneiras. Primeiro, e de maneira mais geral, o impacto continuado das políticas públicas francesas é, com frequência, altamente contraditório. Na França, as mulheres são envolvidas num processo que as encoraja a sair para trabalhar (especialmente para aumentar a taxa de ocupação), e, ao mesmo tempo, a assumir todas as responsabilidades domésticas e familiares que ainda não são compartilhadas por seus cônjuges. Em segundo lugar, e este é um ponto que queremos enfatizar, a inovação mais significativa dos últimos dez anos é que a flexibilidade está sendo encarada, cada vez mais,

como dotada de uma ambivalência que ultrapassa as alternativas originalmente sugeridas por Merton, em termos de papéis, *status* e valores conflitantes.

O principal ponto de nossa contribuição é que os indivíduos, hoje mais do que nunca, integram as injunções contraditórias que sua pertinência a mundos, *status* e carreiras amplamente diferentes podem evocar. Essas contradições têm um impacto que é significativamente diferente do que fora sugerido pela sociologia funcionalista clássica. No que diz respeito a flexibilidade dos nossos dias, tais contradições criaram mais tensões patogênicas inter-pessoais do que o que ocorria antes (como se pode observar nas novas questões que dizem respeito à tensão e ao assédio nos ambientes de trabalho). Mas também significam, o que poucas vezes é mencionado na sociologia do trabalho, que a ambivalência criada por essa flexibilidade pode ser usada pelos empregados como uma maneira de gerenciar seu trabalho, sua carreira e sua vida. É óbvio que a possibilidade de obter tal capacidade não está igualmente distribuída entre os sexos, entre os diferentes grupos de idade ou entre as várias categorias sócio-profissionais. Isso nos leva a outro ponto importante, colocado por economistas como Sen em sua discussão sobre as capacidades: a flexibilidade no trabalho não é boa nem má em si mesma. Ela pode ser equitativa e eficiente se soubermos como preparar as pessoas para enfrentá-la e se conseguirmos organizar o local de trabalho de modo a responder aos desafios da modernidade.

Referências bibliográficas

- BAUMAN, Z. *Modernity and Ambivalence*. Blackwell, Cambridge, 1991.
- BECK, U. *Risikogesellschaft*. Frankfurt am Main, Suhrkamp, 1986.
- BERREBI-HOFFMANN, I. Pouvoir et contrôle dans les entreprises d'expertise. Dissertation, Institut d'études politiques de Paris, 1997.
- BERREBI-HOFFMANN, I. (ed.) Les consultants font-ils le monde? *Sociologies Pratiques* 6, Paris, APSE, 2002.

- BOUFFARTIGUES, P.; PENDARIÈS, J.R.; DE CONINK, F. Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel. *Sociologie du travail* 4, Paris, Elsevier, 1992.
- BOYER, R. *La flexibilité du travail en Europe*. Paris, La découverte, 1986.
- BOYER, R.; MISTRAL, J. *Accumulation, inflation, crise*. Paris, PUF, 1978.
- CASTEL, R. *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris, Fayard, 1995.
- COSER, R. Sociological Ambivalence and other Essays by R.K. Merton. Review. *Sociology and Social Research* 62(2), Los Angeles, University of Southern California, 1978.
- CULPEPPER, P., HALL, P., PALIER, B. (eds.) *Changing France. The Politics that Market Makes*. New York, Palgrave Mac Millan, 2006.
- FESTINGER, L. *A Theory of Cognitive Dissonance*. N.York, Harper, 1957.
- GIDDENS, A. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford, Stanford University Press, 1991.
- HABERMAS, J. *Theorie des kommunikativen Handels*. Frankfurt am Main, Suhrkamp, 1981.
- HINCKLE, G.J. Sociological Ambivalence and other Essays by R.K. Merton. Review. *Social Forces*, North Carolina, University of North Carolina 57(1), 1978.
- HIRDMAN, Y. Social Policy and gender contracts: the Swedish experience. In: DREW, E.R.; EMEREK, E. MAHON. (eds.) *Women, Work and the Family in Europe*. London, Routledge, 1998.
- HUGHES, E. Dilemmas and contradictions of status. *American Journal of Sociology* 50(1), Chicago, University of Chicago Press, 1945.
- LALLEMENT, M. *Les gouvernances de l'emploi*. Paris, Desclée de Brouwer, 1999.
- _____. *Temps, travail et modes de vie*. Paris, PUF, 2003.
- LEVINE, D.N. Sociological Ambivalence and other Essays by R.K. Merton. Review. *American Journal of Sociology* 83(5), Chicago, University of Chicago Press, 1978.
- LINDSTROM, F.B. Sociological Ambivalence and other Essays by R.K. Merton. Review. *Social Science Journal* 16(1), 1979.
- MARCH, J.G. Bounded rationality, ambiguity and the engineering of choice. *The Bell Journal of Economics* (9)2, Berkeley, University of California Press, autumn, 1978.

Ambivalência, gênero e modernidade capitalista

- MARUANI, M. *Travail et emploi des femmes*. Paris, La découverte, 2003.
- MERTON, R.K. *Sociological Ambivalence*. New York, The Free Press, Macmillan, 1976.
- _____; BARBER, E. Sociological Ambivalence. In: TITYAKIAN, E.A. (ed.) *Sociological Theory, Values, and Sociological Change: Essays in Honor of Pitirim A. Sorokin*. New York, The Free Press, 1963.
- MURRAY, M.J. Sociological Ambivalence and other Essays by R.K. Merton. Review. *Social Science Quaterly* 58(2), 1977.
- NANTEUIL-MIRIBEL, M.; EL AKREMI, A. (eds.) *La société flexible. Travail, emploi, organisation en débat*. Ramonville Saint Agne, Erès, 2005.
- NICOLE-DRANCOURT, C. Les usages sociaux de l'emploi à temps partiel dans les trajectoires de vie contemporaines. In: GRIOT (ed.) *Figures du temps. Les nouvelles temporalités du travail et de la formation*. Paris, L'Harmattan, 2004.
- PAUGAM, S. *Le salarié de la précarité*. Paris, PUF, 2000.
- PIORE, M.J., SABEL, C.F. *The second industrial divide. Possibilities for prosperity*. New York, Basic Books Inc. Publ., 1984.
- SARFATI, F. A la lisière des parquets. Identité professionnelle des salariés du courtage en ligne. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2003.
- SENNETT, R. *The Corrosion of Character*. New York, Norton, 1998.
- SMELSER, N.J. The Rational and the Ambivalent in the Social Sciences, *American Sociological Review* (63)1, 1998.
- SULLIVAN, D. Sociological Ambivalence and other Essays by R.K. Merton. Review. *Journal of the History of the Behavioral Sciences* 13(3), 1977.
- TABBONI, S. Argent et ambivalence: les jeunes femmes et l'argent. *Cahiers internationaux de sociologie* CVI, 1999.
- TOURAINÉ, A.; DUBET, F., WIEVIORKA, M. *Le mouvement ouvrier*. Paris, Fayard, 1984.
- WAJCMAN, J.; MATIN, B. Narratives of Identity in Modern Management. The Corrosion of Gender Difference? *Sociology* 36(4), 2002.
- WEBB, J. Organizations, Self-identities and the New Economy. *Sociology* 38(4), 2004.