

PROFISSIONAIS QUALIFICADOS E EXPERIÊNCIA DE AUTO-EMPREGO: QUESTÕES DE TEMPO E ESPAÇO¹

José Roberto Gomes da Silva
E-mail: jrgomes@iag.puc-rio.br
PUC - RJ/Brasil

RESUMO

Nos últimos anos, tem crescido a discussão sobre alternativas de substituição ao tradicional modelo de carreira como empregado formal em organizações, em tempo integral. Neste contexto, a condição de autônomo, ou o auto-emprego, tem despertado especial atenção, considerando-se o aumento do número de profissionais que aderem voluntariamente a esta forma de atuação, ou que para ela são levados a migrar, face às políticas de terceirizações e de formação de parcerias que se operam nas empresas, entre outras razões. A literatura sobre o tema permanece, entretanto, mais centrada na descrição das características deste tipo de condição, com pouco foco nas implicações para os indivíduos, em termos de como se percebem no novo contexto. Este artigo busca contribuir para eliminar tal lacuna, analisando como pessoas com alto nível de qualificação que migraram para o auto-emprego lidam com as dimensões de tempo e espaço. As análises sobre estas duas dimensões baseiam-se, respectivamente nos quadros conceituais propostos por Lewis e Weigert (1981) e Lefebvre (1991), bem como em outros autores que buscaram inspiração nestas mesmas referências. Realizaram-se entrevistas com indivíduos, em diferentes faixas etárias, que migraram da situação de empregados formais em empresas para a condição de auto-emprego e que nela têm permanecido por períodos distintos. Os resultados sugerem que a situação de auto-empregados leva os indivíduos a reverem os conceitos e valores que definem sua noção de temporalidade e suas representações de espaço, além da forma como percebem o seu espaço incorporado e entendem a dinâmica dos espaços da família, das empresas e da vida em sociedade.

Palavras-chaves: relações de trabalho; autônomos; auto-emprego; tempo; espaço.

ABSTRACT

In the latest years, it has increased the discussions on the emerging alternatives to the traditional model of career as a formal fulltime employee in organizations. In such context, the self-employment, or the condition of being a freelancer, has been a focus of special interest of research, considering the increasing number of individuals that voluntarily adhere to this kind of work relation, or are taken to migrate to it, in face of the organizations' increasing policies of outsourcing and partnership, among other reasons. However, the literature on such subject remains mainly focused on describing the characteristics of the self-employment condition, not dedicating the same attention to its implications for the individuals, in terms of how they cope with the new context of their professional lives. This paper aims to contribute to fulfill such gap, by analyzing how people which have a higher level of qualification and have turned to the self-employment cope with the dimensions of time and space. The analysis about these two dimensions are based, respectively, on the

¹ Trabalho desenvolvido com apoio financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, por meio de projeto de pesquisa na área de Ciências Humanas, Sociais e Sociais Aplicadas (processo 401416/2004-6)

conceptual frames proposed by Lewis e Weigert (1981) and Lefebvre (1991), as well as on other authors who have been also inspired by these same references. The study is based on interviews with individuals in different ages that have changed from being formal employees in organizations to the self-employment, and that have remained in such condition for distinct periods. The results suggest that the self-employment experience leads individuals to review the concepts and values that define their notion of temporality and their representations of space, as well as the way they perceive their embodied space and understand the dynamics of the family, the organization, and the life in society spaces.

Keywords: work relations; freelancers; self-employment; time; space.

Introdução

Este artigo focaliza um fenômeno que tem se mostrado crescente nas últimas décadas: a migração de indivíduos com maior nível de qualificação da situação de empregados em empresas para a condição de profissionais autônomos ou auto-empregados.

Gold e Fraser (2002) observam que a noção tradicional de carreira, como trajetória profissional ascendente vinculada a uma organização, tem dado lugar a novos conceitos, tais como o de carreira sem fronteiras ou de trabalho por *portfolio*. O conceito de carreira sem fronteiras tem sido mais utilizado para refletir a trajetória profissional construída em múltiplas organizações, geralmente como empregado formal, enquanto a noção de trabalho por *portfolio* tem sido mais associada às trajetórias em que os indivíduos prestam serviços a diferentes organizações como autônomos, ou seja, sem vínculo de emprego com qualquer uma delas. Nesse contexto, a noção de carreira tenderia a se tornar subjetiva, definida pelas percepções do próprio indivíduo sobre suas trajetórias, em função das múltiplas experiências vividas. Na literatura sobre as novas relações de trabalho, a condição de autônomo tem sido também associada à noção de auto-emprego (*self-employment*).

Na visão de Parasuraman, Greenhaus e Linnehan (2000), no modelo de carreiras sem fronteiras: o foco dos indivíduos tende a migrar de uma perspectiva de longo prazo para outra de curto prazo; os estágios da carreira tendem a ser dissociados da idade cronológica; os ciclos relativos a cada etapa da vida profissional deixam de ser vistos como seqüenciados; a mobilidade se torna freqüente; torna-se mais difícil a identificação dos indivíduos com qualquer organização. Neste contexto, a empregabilidade - e não o emprego - passa a ser vista como a chave do sucesso no mundo do trabalho (GOLD e FRASER, 2002). A avaliação do sucesso profissional passaria, então, a ser balizada por parâmetros tais como a obtenção de resultados imediatos, o fortalecimento da identidade pessoal e a maior adaptabilidade de vida,

e não mais em torno do desempenho nas tarefas, do salário e da conquista de um lugar na hierarquia organizacional (PARASURAMAN, GREENHAUS E LINNEHAN, 2000).

Autores como Herriot e Pemberton (1996) e Inkson, Heising e Rousseau (2001), observam que este contexto tem mobilizado de modo especial alguns indivíduos com elevado nível de qualificação, os quais, em geral, no passado, construíam suas carreiras em torno das expectativas de maior ascensão na hierarquia das organizações. Vendo suas oportunidades de crescimento nas organizações reduzidas, eles teriam motivação para realizar tal movimento.

Gold e Fraser (2002) chamam a atenção, no entanto, para o fato de que o foco principal da crescente literatura que trata do tema do auto-emprego tem sido o de descrever as mudanças nas características do contexto do trabalho e no significado de carreira, sendo ainda escassos os estudos que procuram entender como os indivíduos lidam com este tipo de transição em suas vidas. Este estudo procura contribuir, então, para o preenchimento de tal lacuna, assumindo como objetivo analisar a influência da situação de auto-empregado sobre a maneira como pessoas com alta qualificação lidam com as noções de tempo e espaço.

Uma característica importante do trabalho nas organizações burocráticas tradicionais tem sido a de que o controle do tempo, bem como a provisão do espaço de trabalho e dos recursos de infra-estrutura são vistos como responsabilidades das organizações, cabendo aos indivíduos ajustarem-se às condições por elas estabelecidas, o que se constitui como um dos pilares de sustentação da confiança nas relações de trabalho (GRAY e GARSTEN, 2001). Uma das características da relação de auto-emprego é justamente o fato de que, em maior ou menor grau, esta responsabilidade se transfere para o indivíduo, o que, observam Peel e Inkson (2004), representa uma fonte de ambigüidade para a sua relação com o trabalho, uma vez que, junto com a maior autonomia, ele passa a lidar com a complexidade de atender a uma grande variedade de demandas. Esse aspecto ilustra a importância de se compreender como os indivíduos lidam com as questões de espaço e tempo neste tipo de condição de trabalho. Além disto, conforme observa Chanlat (1998), tempo e espaço são dimensões que estão na essência da construção da subjetividade dos indivíduos. Entender a maneira como os indivíduos lidam com estas questões é, portanto, fundamental, entre outros motivos, para que se compreenda o significado que eles atribuem ao trabalho no atual contexto.

O artigo se inicia sintetizando parte das discussões presentes na literatura que aborda o contexto e as características da condição de auto-emprego, bem como as motivações, expectativas e percepções dos indivíduos que a experimentam. Em seguida, procura-se identificar um quadro de referência que possibilite a análise das percepções dos indivíduos sobre as questões relativas a tempo e espaço, para o qual contribuições teóricas como as de

Lewis e Weigert (1981) e Lefebvre (1991), sobre tempo e espaço, respectivamente, mostraram-se relevantes. Na seqüência, apresenta-se o escopo metodológico do estudo: entrevistas em profundidade com profissionais com alta qualificação que migraram do emprego formal para a condição de auto-empregados. Finalmente, apresentam-se as análises e conclusões, bem como sugestões para a continuidade da pesquisa sobre o tema.

A condição de auto-empregado

Bradley e Roberts (2004) defendem a necessidade de diferenciar as noções de auto-emprego (*self employment*) e empreendedorismo, embora estes sejam dois conceitos interligados e o imaginário popular tenda a tratá-los como sinônimos. Na visão de Singh e DeNoble (2003) o auto-emprego poderia ser caracterizado como a forma mais simples de empreendedorismo. Outros autores como Hughes (2003), Marlow e Carter (2004) e Noorderhaven *et al* (2004), não fazem, no entanto, uma distinção clara entre os dois termos. Na tentativa de diferenciar estes conceitos, Cowling *et al.* (2004) classificam os auto-empregados em duas categorias: o auto-empregado individual e o auto-empregado com empregados (ou *gerador de empregos*). Tais categorias apresentariam comportamentos diferentes, em termos da maneira como gerenciam suas atuações, além de enfrentarem restrições de naturezas diversas. A opção de se tornar um auto-empregado estaria relacionada a preferências pessoais e a condições externas impulsionadoras. A opção de se tornar um gerador de empregos, no entanto, requereria a capacidade de lidar com um número maior de restrições (ex: o risco) e de assumir com segurança uma atitude mais empreendedora.

Hakim (1994) entende que o sentimento de ser um auto-empregado diz respeito mais a uma atitude individual do que a uma condição contratual ou sócio-econômica. Por um lado, há indivíduos sem vínculo empregatício formal que não se sentem auto-empregados, por verem sua condição como contingencial e não a reconhecerem como uma escolha de vida. Por outro lado, há aqueles que, mesmo vinculados formalmente a uma organização, por meio de um contrato de trabalho tradicional, se percebem como auto-empregados, na medida em que se consideram capazes de dirigir sua própria trajetória, de preservar sua autonomia e não se sentirem dependentes dos imperativos das estruturas à sua volta. Tornar-se um auto-empregado estaria relacionado, portanto, a abandonar uma visão de dependência das organizações, em termos das expectativas profissionais, e assumir uma noção de independência ou de interdependência com relação a elas. Gold e Fraser (2002) observam, por sua vez, que os trabalhadores por *portfolio* podem ser dependentes economicamente de uma ou mais organizações, mantendo-se psicologicamente independentes delas.

PROFISSIONAIS QUALIFICADOS E EXPERIÊNCIA DE AUTO-EMPREGO:
QUESTÕES DE TEMPO E ESPAÇO

No que se refere às razões que levam um indivíduo a assumir a condição de auto-empregado, Hughes (2003) observa a existência de um debate inconclusivo entre duas correntes: os que consideram que o aumento na taxa de auto-emprego nas últimas décadas se deve a um movimento voluntário dos indivíduos (um movimento do tipo *pull*), representando uma tendência cultural contemporânea; os que acreditam que as principais razões para este aumento seriam relacionadas a fatores estruturais, tais como a globalização e o grande número de projetos de *downsizing* realizados pelas empresas nos últimos tempos, o que teria compelido muitos indivíduos a migrarem para esta condição (um movimento do tipo *push*). A literatura sobre o tema apresenta estudos que corroboram essas duas teses, respectivamente - a das causas relacionadas à *agência* e a das causas relacionadas à *estrutura* (PEEL e INKSON, 2004), com maior tendência à confirmação da relevância da primeira (razões de agência).

Entre as principais motivações pessoais para a opção de migrar voluntariamente da condição de empregado para o auto-emprego estariam (BRADLEY e ROBERTS, 2004; HUGHES, 2003; PEEL e INKSON, 2004): a busca de maior autonomia, de um maior nível de desafio e de maior sentido para o trabalho; a possibilidade de obter maiores ganhos; a oportunidade de maior desenvolvimento pessoal e profissional; a possibilidade de se liberar das restrições e dos inconvenientes da vida corporativa, tais como as pressões da burocracia, o excesso de supervisão e o jogo político. Uma pesquisa realizada por Uusitalo (2001) sugere também alguns fatores que exerceriam influência positiva na propensão de um indivíduo a assumir a condição de auto-empregado: características pessoais, tais como dinamismo, autoconfiança e menor aversão ao risco; influência familiar de pais que viveram com sucesso o auto-emprego; experiência de ter passado por uma situação de desemprego. Um motivo que poderia, ainda, influenciar positivamente o indivíduo a assumir tal condição seria, segundo Singh e DeNoble (2003), a percepção sobre sua auto-eficácia, um sentimento que seria mais comum naquele que possui formação mais sólida, maior nível de experiência profissional, rede de relacionamentos mais consistente e mais acesso a recursos econômicos.

Ainda segundo Uusitalo (2001), algumas profissões parecem tender a tornar os indivíduos mais propensos à situação de auto-emprego do que outras, como é o caso de um psicoterapeuta, se comparado a um professor do ensino fundamental. Os estudos daquele autor revelaram, ainda, uma maior taxa de auto-emprego entre os homens do que entre as mulheres e uma tendência a que a taxa de adoção desta condição seja crescente até os 40 anos de idade, mantendo-se relativamente estável até em torno dos 60 anos, quando volta a crescer, em função da aposentadoria dos indivíduos. No que tange a indivíduos mais velhos, Singh e DeNoble (2003) observam que algumas tendências da sociedade, tais como a redução dos

subsídios da seguridade social e o aumento da expectativa de vida, demonstram ser fatores que têm influenciado a escolha pelo auto-emprego como alternativa para se manter no mercado de trabalho. A propensão de recém aposentados a considerarem o auto-emprego como alternativa seria, ainda, reforçada pelo fato de que muitos possuem uma reserva de recursos acumulada ao longo da vida e experiência profissional que lhes permite elevar o senso de auto-eficácia. Entre as mulheres, Taniguchi (2002) observa que a experiência de trabalho prévia e a condição de casadas parecem elevar a propensão a adotar esta condição.

Quando se trata do nível macro da sociedade, Noorderhaven et al. (2004) observam, ainda, que algumas características culturais dominantes em cada povo (ex: tolerância ao risco) e a maior insatisfação com as condições vida em geral podem levar a um incremento da quantidade de indivíduos que optam por esta forma de inserção no mercado de trabalho.

Alguns autores (COWLING et al., 2004; GOLD e FRASER, 2002; MARLOW e CARTER, 2003; PEEL e INKSON, 2004; WILLIAMS, 2004) ponderam, porém, que as chances de sucesso dos auto-empregados não são iguais, uma vez que fatores tais como raça, gênero, idade, nível de escolaridade e saúde financeira da família podem representar limitações ou barreiras, em termos de oportunidades. Marlow e Carter (2004) constataam, por exemplo, que narrativas de insucesso no auto-emprego tendem a ser mais frequentes, proporcionalmente, entre mulheres do que entre homens, possivelmente devido a dificuldades de obterem uma infra-estrutura prévia, sobretudo em termos de capital e experiência profissional. Williams (2004) observa, ainda, que a necessidade de dedicação ao cuidado das crianças é um fator que tende a reduzir as chances de sucesso das mulheres auto-empregadas.

Peel e Inkson (2004) encontraram também indícios de que os benefícios propiciados pela situação de auto-emprego são mais percebidos por indivíduos que possuem maior qualificação profissional do que pelos menos qualificados, os quais tendem a encontrar menos espaço para atuar de forma autônoma. Barbieri (2003) sugere ainda que os profissionais mais qualificados têm à sua disposição uma rede maior de contatos sociais de alto *status* que lhes permite melhor atender as suas necessidades, incrementando suas chances de sucesso.

Se há, por um lado, uma tendência dos estudos sobre o tema a ressaltarem aspectos positivos, há também relatos de possíveis desvantagens ou dificuldades inerentes ao auto-emprego. Entre as principais desvantagens estariam: a necessidade de lidar com maior grau de risco e incerteza; a tendência a conviver com elevado nível de estresse; um ritmo de trabalho intenso, de longas horas; o dispêndio de uma forte energia emocional (BRADLEY e ROBERTS, 2004, p.39). O Quadro 1 apresenta alguns dilemas observados por Peel e Inkson (2004), experimentados por profissionais que migraram da condição de empregados para a

PROFISSIONAIS QUALIFICADOS E EXPERIÊNCIA DE AUTO-EMPREGO:
QUESTÕES DE TEMPO E ESPAÇO

situação de prestadores de serviços contratados, revelando os aspectos favoráveis e desfavoráveis por eles percebidos.

Quadro 1 – Alguns dilemas do auto-empregado

Motivação	Aspectos favoráveis	Aspectos desfavoráveis
Autonomia	Controle sobre o trabalho, integrando-o ao estilo de vida.	Restrições impostas por clientes e pelas demandas de sobrevivência no mercado.
Maximização de benefícios e segurança	Oportunidades de ganhos mais elevados.	Insegurança dos contratos, variabilidade dos ganhos e tempo gasto com tarefas que não geram receitas.
Desenvolvimento pessoal	Agência sobre o desenvolvimento e planejamento de carreira.	Experiências disponíveis limitadas e dificuldade de arcar com custos dos programas formais.
Desafios e mudança	Novos desafios; variedade; chance de desenvolver novas habilidades.	Engajamento parcial e permanência curta nos projetos; trabalho muitas vezes semelhante.
Envolvimento	Liberação de aspectos desgastantes, como a política organizacional; mais escolha do ambiente de trabalho.	Sensação de isolamento, de exclusão da dinâmica social da organização; conflitos ou discriminação, na relação com empregados da empresa cliente.

Fonte: adaptado de Peel e Inkson (2004).

Em estudo realizado por Gold e Fraser (2002), tradutores que vivenciaram a experiência de migrar da condição de empregados em empresas para auto-empregados, mencionaram, ainda, alguns requisitos que parecem ser importantes para o sucesso na nova condição: uma apreciação realista do tempo necessário para se adaptar à nova realidade, o qual, muitas vezes, tende a ser superior ao esperado; a existência de mecanismos de apoio no período de transição, tais como construir uma reserva financeira prévia, possuir suporte da família, manter um emprego seguro em paralelo ou contar com demandas garantidas de trabalho; as redes de relacionamento pessoal anteriormente constituídas; a identificação de nichos de atuação que possam representar um diferencial de seu *portfolio*.

Bradley e Roberts (2004) observam que os auto-empregados tendem a relatar maior grau de satisfação com o trabalho do que os trabalhadores formais, embora os resultados do estudo daqueles autores sugiram que esta diferença seja menor do que é suposto em muitas discussões sobre o tema. Indivíduos que migraram recentemente para a situação de auto-emprego tendem, por exemplo, a manifestar maior tolerância a prolongar a jornada de trabalho ou a trabalhar nos finais de semana do que aqueles que possuem contratos de trabalho tradicionais nas organizações. Esta diferença de comportamento não foi observada, no entanto, por aqueles autores, quando a comparação ocorre entre os empregados tradicionais e os indivíduos que já se encontram na situação de auto-emprego há mais tempo.

O maior grau de satisfação com a vida profissional parece estar associado a características pessoais dos indivíduos, e não somente a condições conjunturais, revelando uma possível propensão das pessoas que assumem a condição de auto-empregados a serem menos depressivas e a terem uma visão mais positiva sobre o sentido do trabalho. Hughes (2003) constata que a tendência a apresentarem um alto grau de satisfação com o conteúdo do trabalho é verificável tanto nos indivíduos que migraram voluntariamente para o auto-emprego quanto naqueles que foram compelidos a assumi-lo. Os indivíduos engajados voluntariamente tendem a relatar, porém, maior satisfação com os seus rendimentos e menor preocupação com a segurança e com a capacidade de prepararem sua aposentadoria futura.

Gold e Fraser (2002) verificam, finalmente, que, na situação de auto-empregados, os indivíduos tendem a se desvincular das preocupações com a carreira, passando a analisar o sentido do trabalho mais em função da satisfação e dos benefícios por ele proporcionados. Nos estudos daqueles autores, alguns indivíduos que vivem esta condição nem mesmo reconhecem que tenham, de fato, uma carreira. Eles tenderiam a valorizar, portanto, outros princípios que tragam sentido e coerência às suas trajetórias, tais como o senso de profissionalismo, a flexibilidade, a independência, o desenvolvimento do espírito empreendedor e a busca de realização também por meio do engajamento em outros tipos de atividades, tais como, por exemplo, o trabalho voluntário.

Questões de tempo e espaço e a situação de auto-emprego

Para autores como Chanlat (1998), Giddens (1984) e Giordano (1998), a possibilidade de se situarem no tempo e no espaço está, para os indivíduos, na essência de sua capacidade de construção como sujeitos e de desenvolvimento de uma consciência reflexiva a respeito de sua realidade. As noções de tempo e espaço são também dimensões indissociáveis uma da outra (LEE e LIEBENAU, 1999; LEFEBVRE, 1991; MASSEY, 1994) e que exercem importante influência na maneira como os indivíduos constroem significado sobre as mudanças nas relações de trabalho e nas organizações (LEE e LIEBENAU, 1999; PEEL e INKSON, 2004; SILVA e WETZEL, 2007; WEICK e QUINN, 1999).

Corroborando, no entanto, respectivamente, a argumentação de Lewis e Weigert (1981) e Lefebvre (1991), pode-se afirmar que a influência destas duas dimensões na construção da realidade social e da consciência dos indivíduos não se dá simplesmente por meio das características “observáveis” ou “mensuráveis” do tempo de calendário ou das propriedades físicas do espaço, mas na significação social que lhes é atribuída. Assim, o presente estudo assume como conceitos centrais, para efeito de análise dos contextos de transformação por

PROFISSIONAIS QUALIFICADOS E EXPERIÊNCIA DE AUTO-EMPREGO:
QUESTÕES DE TEMPO E ESPAÇO

que passam a sociedade e as relações de trabalho, as noções de *tempo social* e de *produção do espaço*. O tempo social é definido por Lewis e Weigert (1981) como “(uma) forma de significação humana construída nos processos de interação, limitada pelas realidades físicas do organismo e da natureza e estruturada nas instituições e organizações de cada sociedade” (p.450). Lefebvre (1991), por sua vez, utiliza o termo *produção* para se referir à natureza social do espaço, ou à maneira como os indivíduos dele se apropriam e a ele atribuem significados, em sua convivência em sociedade.

No que denominam como “uma proposta de paradigma para a sociologia do tempo”, Lewis e Weigert (1981) categorizam o tempo social em diferentes níveis, em função dos tipos de atividades que influenciam a sua constituição: o *tempo próprio*, correspondente às significações de tempo construídas no nível individual, condicionadas por fatores sócio-culturais (ex: contexto e história de vida), bem como por fatores associados à personalidade; o *tempo de interação*, resultante do processo de significação coletivo, construído pelos encontros informais da vida cotidiana, pelas normas e estruturas sociais e pelos valores culturais da sociedade na qual se está imerso; o *tempo institucional*, determinado pelos mecanismos de organização formal da vida em sociedade, tais como a burocracia; o *tempo cíclico* que rege o curso normal da vida, representado em termos de dias, meses e estações.

Na visão de tais autores, as características do modelo da sociedade moderna fizeram com que as duas últimas categorias, o tempo cíclico e o tempo institucional, tendessem a possuir grande precedência sobre as duas primeiras, o tempo de interação e o tempo pessoal. A extrema noção de linearidade da noção de tempo e a sua transformação em *commodity*, características da sociedade moderna, bem como a sua compressão progressiva, característica da modernidade tardia (Hassard, 2001), seriam exemplos de como as noções de tempo institucional e cíclico condicionam toda a forma de organização do tempo pessoal e de interação. Em termos da influência exercida pelo tempo institucional, Blount e Janick (2001) observam que, por meio de normas e padrões próprios, tais como cronogramas, prazos, ritmos de trabalho, regras de pontualidade e de agilidade, as organizações tendem a influenciar fortemente a maneira como os indivíduos constroem suas referências temporais. Ainda, segundo Lewis e Weigert (1981), estas formas institucionais modernas de estruturação do tempo tenderiam, muitas vezes, a tornarem-se conflitantes com a própria ordem temporal da cultura da sociedade. Na sociedade atual, comprimidos pelo ritmo acelerado da vida, bem como pelas pressões fortemente regulatórias das demandas institucionais, os indivíduos tenderiam, então, inúmeras vezes, a abrir mão do controle de seu tempo próprio, tentando obter sincronia com a multiplicidade de demandas geradas pelas pressões dos demais níveis

de estruturação da vida. A rotina diária tende a ser completamente preenchida e sincronizada e a duração de tempo dedicada a cada atividade tende a ser cada vez menor, reduzindo a abertura para a espontaneidade, a criatividade, a novidade e a convivência (LEWIS e WEIGERT, 1981). Conforme assevera Perlow (1999), este sentimento de compressão do tempo tende a ser ainda maior para aqueles que se encontram no auge de sua idade produtiva, quando comparados com os mais jovens e os mais idosos.

As constatações de Peel e Inkson (2004) sugerem que uma mudança na forma de relação com o trabalho, tal como a situação de auto-emprego, forneceria ao indivíduo uma possibilidade de reconfigurar a maneira como lida com diferentes apelos destes níveis de influência sobre sua realidade vivida. Buck *et al.* (2000), ao analisarem o comportamento de um grupo de profissionais que optaram, voluntariamente, pela redução de seu tempo de trabalho nas organizações, observaram, por exemplo, que alguns viam neste tipo de experiência uma possibilidade de melhor desenvolver a sua criatividade e de conciliar as diferentes demandas da vida pessoal, enquanto outros relatavam elevado nível de insatisfação e estresse, em função de suas dificuldades de sincronizar o seu ritmo, dividindo o tempo entre as diferentes esferas de sua vida profissional, familiar e social.

No que diz respeito à tentativa de compreensão sobre a produção do espaço social, Lefebvre (1991) sugere que se leve em conta a complementaridade entre três diferentes dimensões que são consideradas no presente estudo: as *práticas espaciais*, as quais dizem respeito às percepções sobre a dinâmica da produção e reprodução social, em termos dos fluxos, transferências e interações físicos e materiais que ocorrem no e ao longo do espaço; as *representações do espaço*, referentes ao conjunto de conhecimentos, signos, códigos e significações que permitem compreender as práticas espaciais e traduzi-las em uma linguagem; o *espaço representacional*, envolvendo a maneira como se atribui significado às experiências na vida social. Estas três dimensões corresponderiam, respectivamente, aos lados concreto, conceitual e simbólico/emocional das percepções espaciais da vida cotidiana.

Outras noções fundamentais para a compreensão sobre como o indivíduo constrói as suas percepções espaciais são os conceitos de lugar, espaço pessoal, espaço incorporado (*embodied space*) e território. Na visão de Ford e Harding (2004), o conceito de lugar (*place*) representa o “aqui e agora da percepção imediata”, em termos de suas características físicas e descrições subjetivas, em contraposição à noção de espaço (*space*), que representaria “o pano de fundo no qual a materialidade do lugar encontra as condições políticas e econômicas globais” (p.817). O conceito de espaço pessoal se refere à maneira como os indivíduos delimitam as suas próprias existências, com relação aos outros à sua volta, no que diz respeito

às distâncias mantidas nas relações sociais (FISCHER, 1997). Ainda segundo Fischer (1997), a noção de território é relacionada ao modo de demarcação, apropriação e personalização do espaço, ou à maneira como os indivíduos definem e preservam a sua parcela de poder. Finalmente, a noção de espaço incorporado está associada a como o indivíduo delimita a sua experiência perceptiva e os seus modos de engajamento no mundo, aos espaços onde a experiência e a consciência humana tomam forma material e espacial (LOW, 2003).

Observações como as de Gold e Fraser (2002) e Peel e Inkson (2004), sobre o auto-emprego, sugerem que esta condição afeta a maneira como as pessoas percebem a sua noção de espacialidade, o que se traduz: em sentimentos como os de perda ou ganho de autonomia e redução ou ampliação dos campos de atuação; na necessidade de reorganização da infraestrutura de trabalho e de vida, em termos físicos e conceituais. Tais alterações parecem ser intensas para pessoas que migram para o trabalho em casa, seja como auto-empregados, seja como teletrabalhadores com vínculo formal. Tietze (2002) observa que, nestes casos, tende a haver dificuldades de adaptação inerentes ao fato de que *lar* e *trabalho* são, tradicionalmente, vistos como arenas culturais separadas, informadas e constituídas por discursos, práticas e valores diferentes. A casa pertenceria à esfera das relações de afeto, do cuidado, do carinho, enquanto o lugar de trabalho pertence, no imaginário dos indivíduos, à esfera do lucro, da eficiência, das relações instrumentais, dificultando o encontro entre estes dois mundos.

Metodologia do Estudo

Buscando-se contribuir para a compreensão do fenômeno do auto-emprego e da maneira como os indivíduos lidam com as noções de tempo e espaço, optou-se por uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória (Vergara, 1997), por meio da análise da narrativa de indivíduos que migraram da situação de empregados em tempo integral para este tipo de condição. Como delimitação, o estudo focalizou indivíduos que possuíssem um elevado nível de qualificação profissional, o que, segundo Barbieri (2003), Peel e Inkson (2004) e Singh e DeNoble (2003), torna esta alternativa de trabalho menos sujeita às dificuldades de adaptação relatadas na literatura. Foram realizadas entrevistas em profundidade com dez indivíduos que viveram este tipo de experiência, selecionados por tipicidade e acessibilidade, resultando em um grupo de oito homens e duas mulheres, todos com formação superior e que atuaram como empregados em grandes empresas, oito dos quais com pós-graduação concluída ou em fase de conclusão. De modo a possibilitar uma análise que levasse em conta a diversidade de indivíduos, procurou-se selecionar pessoas em diferentes faixas etárias, solteiros e casados, com e sem filhos e que estivessem na condição de auto-empregados por períodos de tempo

diferenciados. O Quadro 2 sintetiza o perfil dos entrevistados, cujos nomes foram modificados, de modo a preservar sua identidade. No quadro, consideram-se como bebês os filhos com menos de dois anos e como pré-adolescentes aqueles entre 8 e 14 anos.

As entrevistas foram semi-estruturadas, fundamentadas em um roteiro de perguntas que procuravam estimular os indivíduos a descreverem: a trajetória rumo à situação de auto-emprego; sua visão comparativa entre esta condição e a experiência prévia como empregados; suas percepções quanto à forma de adequação a esta condição, em termos de como lidam com as questões de tempo e espaço; a avaliação de suas experiências, em termos da satisfação das expectativas profissionais e pessoais; suas expectativas quanto ao futuro. As entrevistas, realizadas de novembro de 2005 a março de 2006, duraram entre 30 e 70 minutos, foram gravadas em meio digital e integralmente transcritas.

Quadro 2 – Perfil dos entrevistados

Nome falso	Faixa etária	Estado civil	Com quem mora	Onde trabalha mais	Tempo na condição
Marcia	< 35 anos	Solteira	Pai	Casa	< 2 anos
João	< 35 anos	Solteiro	Pais e irmãos	Casa	< 2 anos
Luiz	< 35 anos	Solteiro	Sozinho	Casa	< 2 anos
Carlos	< 35 anos	Casado	Esposa e bebê	Escritório	< 2 anos
André	35 a 45 a.	Casado	Esposa e 2 filhos pré-adolescentes	Casa	< 2 anos
Paulo	> 45 anos	Casado	Esposa	Escritório	> 10 anos
Roberto	> 45 anos	Casado	Esposa e 2 bebês	Casa	> 10 anos
Ana	35 a 45 a.	Separada	Filha pré-adolescente	Casa	> 2 e < 10 a.
César	35 a 45 a.	Casado	Esposa e bebê	Casa e escritório	< 2 anos
Davi	35 a 45 a.	Separado	Sozinho	Casa e escritório	< 2 anos

Fonte: o autor

A análise compreendeu a categorização das narrativas, com base nos aspectos que emergiram na fala dos entrevistados, conforme indicado por Tesch (1990), resultando nas seguintes categorias: percepções sobre a situação de auto-emprego; construção de novos conceitos e valores sobre tempo e espaço; percepções sobre os espaços da empresa e da casa; temporalidades da vida do auto-empregado; percepção sobre a própria existência no espaço incorporado. Os resultados a seguir são apresentados segundo essas categorias.

Como os indivíduos vêem a situação de auto-emprego

Todos os participantes do estudo revelam que a opção de se tornar auto-empregado era pensada como parte de seus planos de vida, mas que se tratava de um plano futuro, de longo prazo que, circunstancialmente, foi antecipado, normalmente em função de algum elemento impulsionador: Marcia, André e Roberto foram demitidos dos antigos empregos; João e Carlos receberam propostas de amigos ou parentes para investir em uma atividade em sociedade; Luiz, Ana, Paulo, César e Davi tomaram a decisão em função de contextos insatisfatórios nas organizações em que trabalhavam. A insatisfação com algumas condições de trabalho nas antigas empresas é, no entanto, um fator presente na narrativa de todos os indivíduos, mesmo daqueles que foram levados ao auto-emprego de maneira involuntária.

Dos dez entrevistados, seis optaram por atuar como consultores de empresas, na situação de auto-emprego. Dois deles - André e Luiz - eram, anteriormente, empregados em grandes empresas de consultoria e os outros atuavam como gerentes ou profissionais em áreas diferentes, nas empresas de origem: Paulo era gerente na área de marketing, Ana era gerente na área de finanças, César atuava como gerente de relações com clientes e Roberto era engenheiro em uma empresa de projetos. Três entrevistados construíram seus próprios negócios: Carlos era consultor em uma grande empresa e abriu um negócio de promoção de esportes; Davi era gerente de marketing e formou, com outros dois sócios, uma empresa de produtos de beleza, atuando, em paralelo, como consultor; João era profissional de marketing em uma multinacional e entrou, com amigos, em um negócio de exportação. Finalmente, Marcia era gerente de marketing em uma grande empresa, passando a atuar como prestadora de serviços para uma ONG (Organização não governamental) e como consultora. Apenas Carlos e Paulo se definem como *empreendedores*. Todos os demais se consideram profissionais que atuam no mercado, o que reforça a discussão de Bradley e Roberts (2004), sobre a necessidade de diferenciar os conceitos de auto-empregado e empreendedor.

Todos consideram que só foi possível assumir a nova condição porque tinham construído algum tipo de suporte financeiro que lhes permitisse encarar as incertezas dos primeiros momentos. Todos se sentiam preparados para atuar como auto-empregados, em termos de qualificação pessoal, em função de sua formação e da bagagem de conhecimentos adquiridos nas experiências anteriores, corroborando as percepções de Peel e Inkson (2004) e Barbieri (2003). Isto não significa que todos tenham se sentido igualmente confortáveis com a nova situação, sobretudo os que migraram para ela mais recentemente. André relata, por exemplo, que tem dificuldade, ainda, de “mudar o seu modelo mental” o qual fora construído para ser empregado em uma grande empresa, mesmo admitindo que o auto-emprego seria a

alternativa ideal para o futuro. Mas, no presente, ela o faz sentir inseguro e forçado a reconstruir toda a sua lógica de atuação profissional e sua identidade diante da sociedade. Para ele, o “rótulo” da empresa faz falta, ajuda a construir respeitabilidade diante dos clientes e até mesmo da família e dos amigos. Apesar destas dificuldades, André, como os demais, sente que está conseguindo se adaptar à nova condição, embora todos percebam dificuldades neste processo de adaptação, a serem abordadas nos tópicos seguintes.

A construção de novos conceitos e valores sobre tempo e espaço

No discurso de alguns dos entrevistados, esta “mudança de modelo mental” se traduz como a produção de uma nova lógica de entendimento da realidade, de uma redefinição dos conceitos e valores que norteiam os rumos das trajetórias de vida, dos sentidos atribuídos aos tempos pessoal, social e institucional (LEWIS e WEIGERT, 1981), bem como das representações de espaço (LEFEBVRE, 1991) que dão sentido ao mundo, ao trabalho, ao lar e à existência nestes espaços. João, por exemplo, fala das mudanças em sua maneira de entender o mundo do trabalho, mesmo antes de tomar a decisão de assumir a nova condição.

“tem aquela mágica de você estar no mundo de negócios, viajando, possibilidade de fazer carreira no exterior, ganhar altos salários, estar trabalhando com uma marca conhecida, um pouco disso tudo você vai fantasiando na sua cabeça e você imagina esse mundo ideal de multinacional. Quando entra, você vê que não é bem assim”.

As condições de vida são importantes nesta mudança. Entre os entrevistados, há, por exemplo, três homens com filhos com idade inferior a dois anos. No discurso dos três, a vinda dos filhos fez com que passassem a enxergar a sua relação com o trabalho de outra forma. Ana, cuja filha é pré-adolescente, avalia mais concretamente esta mudança: *“Antes de eu ter a minha filha, eu encarava tudo de outra forma. Depois que eu tive minha filha, ficou cada vez mais importante pra mim ter mais tempo pra mim e (...) para poder dedicar a ela”.*

Algumas narrativas sugerem que a capacidade de ajuste psicológico dos indivíduos, tanto à situação de empregados corporativos quanto à condição de auto-empregados, é dependente do grau de adequação pessoal a determinados tipos de conceitos e valores. Marcia menciona, por exemplo, o fato de que, antes de sua demissão da empresa, apesar de já estar insatisfeita com os rumos de sua relação de trabalho, não avaliava concretamente a hipótese de sair, porque *“não pensava um pouco fora do quadrado”.* Ana, por sua vez, mesmo tendo aderido ao auto-emprego por escolha própria e mesmo se considerando

adaptada a esta escolha, revela certa nostalgia do sentido de desafio, de “agitação” que o mundo corporativo proporciona. Esta dificuldade de ajustar os conceitos e valores à realidade vivida conduz o indivíduo, algumas vezes, a um sentimento de estar “no lugar errado na hora errada”, conforme exemplificado neste relato de André que, depois de passar para a situação de auto-emprego, estando na rua, em um dia de semana, para resolver um determinado assunto pessoal, encontra um membro da família:

“... com quem eu dou de cara? Com meu sogro que mora na avenida XXX, e exatamente ali no (bairro). Dou de cara com o meu sogro às 11 horas da manhã andando na rua. Sabe que bate aquela de me justificar o que eu estou fazendo ali, cara, coisa ridícula, coisa de criança, coisa de criança que fez coisa fora de hora. (...) aí eu precisava me justificar? Não. Eu me justifiquei”.

Conforme observado por Tietze (2002), *lar* e *trabalho* são dois conceitos que demonstram ser difíceis de serem compatibilizados em um mesmo contexto de tempo e espaço, para a maior parte dos entrevistados. Por outro lado, a adaptação dos indivíduos à condição de auto-empregados parece estar associada à sua capacidade de adequação às dinâmicas de cada tipo de ambiente. Isto pode ser percebido na maneira como descrevem os espaços da antiga empresa e da casa, bem como as temporalidades a eles associados.

O espaço da empresa

Na comparação dos discursos dos entrevistados, as queixas mais comuns quanto à antiga empresa se referem à percepção de ser ela um espaço político, no qual os interesses de alguns se sobrepõem, por vezes, aos interesses dos demais. Alguns, como narra Paulo, vêem este aspecto como decisivo para a sua escolha de migrar para a alternativa de auto-emprego:

“a gota d’água que me fez desistir de seguir carreira, foi quando eu vi (...) um aspecto político que não me agradou na empresa(...). Quando eu vi um certo partido assumir o poder, eu disse, eu já vi que esse espaço não tem muita projeção”.

A empresa é também descrita, em algumas narrativas, como um espaço *glamuroso*, que leva os indivíduos a assumirem hábitos mais sofisticados ou, como nas palavras de Davi, menos “simples”, quando comparados com a vida de alguém que trabalha em casa (“*Eu tinha hábitos assim, que são, sair daqui e ir para lá, eu ia pegar um táxi, não ia de metrô. Hoje eu já vou de metrô*” – Davi).

No que diz respeito às oportunidades profissionais, percebem-se algumas ambigüidades, quanto à maneira como avaliam o espaço da empresa. Para alguns dos entrevistados, trata-se, de um espaço dinâmico, de aprendizagem e constante desafio: *“tinha muito desafio, (...) te jogavam em várias roubadas você tinha que se virar, então você aprende a ter muito jogo de cintura e tal, várias situações. Muito dinâmica”* (Luiz). Na condição de auto-empregado, relatam Luiz e Carlos, o próprio indivíduo precisa cuidar para que os desafios estejam presentes, o que nem sempre é possível, já que nem sempre as demandas proporcionadas pelos clientes são desafiadoras. Para outros indivíduos como João, no entanto, o trabalho na empresa tende, por vezes, a ser repetitivo ou pouco objetivo, gerando o sentimento de que a condição de auto-empregado funciona como uma possibilidade de abertura a novos desafios.

A empresa tende a ser vista também, simultaneamente, como espaço de crescimento e de imposição de limites. À exceção de Roberto, todos falam do rápido crescimento profissional e, em muitos casos, hierárquico alcançado no início de suas vidas nas empresas. Para muitos deles, este crescimento teve, no entanto, alguns custos, tais como a perda do domínio de suas expectativas de vida, o adiamento de outros projetos pessoais e a redução da convivência com amigos ou familiares. O discurso de Marcia exemplifica este sentimento:

“Na minha vida, eu cresci muito rápido profissionalmente, então ganhei uma maturidade profissional muito maior do que maturidade pessoal. Até minha maturidade pessoal veio muito do trabalho para a vida pessoal. E eu acho que eu preciso trabalhar isso melhor para poder ganhar o domínio sobre a minha vida”.

O crescimento na empresa não é visto, entretanto, como ilimitado. Marcia e João, por serem mais jovens, consideravam que teriam oportunidades de crescer ainda mais neste espaço, mas percebiam que não seria de forma indefinida no tempo. Em alguns discursos, como os de André, Ana, César e Paulo, com idades mais elevadas, este crescimento já havia atingido um patamar que dificilmente seria ultrapassado, pois as empresas não teriam mais a oferecer ou não dariam mais o grau de oportunidades que fornecem para os mais novos (*“se eu ficasse ali eu ia ficar empatando, não ... ia ser mais um nada, mais um nada”* – André).

A empresa é, por outro lado, um espaço que fornece certa segurança interior, pois se está *“debaixo de um guarda-chuva que você pode voar até tal altura, porque tem alguém acima de você que te deu o aval, está lá segurando a corda”* (Marcia). Além disto, conforme mencionado por alguns dos entrevistados, por mais insatisfeito que se esteja, há a segurança de saber que, pelo menos em um curto prazo, tem-se um pouco mais de garantia de ter um

salário no final do mês. A perda desta segurança é talvez uma das maiores dificuldades da migração para o auto-emprego. Vários indivíduos relatam como maiores ansiedades, mesmo algum tempo após a transição, justamente o fato de tudo passar a depender de si mesmo e a impossibilidade de saber se os ganhos serão suficientes para as necessidades de vida.

Esta segurança tem, por sua vez, um custo: a empresa é um *lugar* no qual os territórios são controlados. É preciso seguir regras com as quais nem sempre se concorda (“*tem sempre alguém dando palpite*” – Roberto). Os chefes, além de controlarem as tarefas e os resultados, chegam, em alguns casos, a tentar controlar “*a agenda*” dos indivíduos (Davi). Para aqueles que declaram valorizar o trabalho criativo, como é o caso de Luiz, esta é uma fonte importante de insatisfação: “*...você tem uma estrutura hierárquica que faz com que você pense daquela forma. Você pode até tentar pensar um pouco diferente, ser um pouco criativo mas ela te engole*” (Luiz).

Como um *lugar* onde as práticas de trabalho acontecem (FORD e HARDING, 2004), a empresa possui também características que geram conforto e insatisfações. Trata-se, por exemplo, de um lugar onde tudo está à mão, o que muitas vezes só é percebido quando é preciso deparar-se com a realidade de ser um auto-empregado que não pode contar com uma secretária, com a infra-estrutura de equipamentos e material de trabalho, com alguém que ajude a resolver problemas burocráticos. A experiência de André ilustra este sentimento:

“Eu não pensava em papel, cartucho de impressora, eu não imprimia nada em casa, eu só imprimia na YYY (...). Agora eu consumo papel adoidado em casa, eu consumo cartucho de impressora em casa, coisa que eu nunca pensei”.

O dinamismo da empresa faz com que ela seja, ainda, para alguns, como Ana e Marcia, um lugar que estimula a ação e permite a constante socialização, o que faz com que, na transição para o auto-emprego, seja difícil acostumar-se a um ambiente mais solitário:

“estava sempre rodeada de pessoas, pô, cinco pessoas na minha equipe, mais os gerentes parceiros, mais o telefone tocando (...), reunião, não parava, (...) e de repente você se vê sozinho, dentro de casa, trabalhando virtualmente e sem nenhum assessor podendo te ajudar a manter o teu ritmo de pensamento” (Marcia).

Para outros, menos afeitos a ambientes agitados, tais como Roberto, João e César, no entanto, este mesmo dinamismo era gerador de constante desconforto, por impedir a

concentração (“*uma gritaria, todo mundo passando, telefone tocando*” – João; “*alguém vem bater um papinho, aqueles papinhos que me deixavam enlouquecido*” - Roberto).

O espaço da casa

Mesmo quando ainda eram empregados em empresas, alguns entrevistados, tais como Ana, João, Carlos, César e Paulo, já haviam desenvolvido hábitos de trabalhar em casa, geralmente por imposição da demanda excessiva de atividades, ou porque as empresas já forneciam algum tipo de flexibilidade de, vez por outra, se ausentarem do escritório para concluírem alguma tarefa. A necessidade de lidar com esta situação não era vista, entretanto, como um problema grave, uma vez que era percebida como um fato transitório que não forçava a adaptação do espaço doméstico. Em alguns casos, as dificuldades ficavam por conta apenas de se precisar negociar com a família o entendimento de que era preciso um sacrifício temporário, em favor de uma necessidade específica. Mas os discursos deixam transparecer que há uma diferença entre “levar trabalho para casa” e “trabalhar em casa”.

Os problemas se intensificam, de fato, quando o espaço da casa precisa ser convertido em espaço de trabalho. As dificuldades são maiores ainda para aqueles que habitam com outras pessoas. Nestes casos, como menciona João, é difícil fazer com que as outras pessoas entendam que as condições de convivência se modificaram: “*as próprias pessoas dentro de casa, às vezes minha mãe, meu irmão, e a minha própria namorada, não entendem que, sei lá, onze horas da noite eu posso estar trabalhando*”. No caso de Roberto, César e Carlos, que têm filhos ainda bebês, esta compatibilização é ainda mais difícil, porque as crianças demandam atenção e não têm condições de compreender que haja prioridades diferenciadas a cada momento. Para Carlos, chega a ser inviável pensar em trabalhar em casa, enquanto seu filho não tiver idade suficiente para entender tal dificuldade. Para aqueles que moram sozinhos, como Luiz e Davi, parece ser menos difícil lidar com a ambigüidade de dividir trabalho e vida pessoal no mesmo lugar, embora ambos declarem reservar um *canto* específico para realizar as suas tarefas, denotando também alguma tentativa de delimitação.

Criar formas de delimitação entre os espaços de trabalho e de vida pessoal, no lugar da casa, parece ser um desafio constante para diversos entrevistados.

Por um lado, é preciso proteger o espaço da casa, para que o trabalho (ou o cliente) não o invadam. Ana relata, por exemplo, que, no início de suas atividades como consultora auto-empregada, chegou a se deparar com situações em que clientes que telefonavam tarde da noite e nos finais de semana, e até mesmo com um cliente que bateu à sua porta às 23h para resolver um problema, o que a levou a impor limites: “*não dou (mais) o endereço da minha*

PROFISSIONAIS QUALIFICADOS E EXPERIÊNCIA DE AUTO-EMPREGO:
QUESTÕES DE TEMPO E ESPAÇO

casa, eu não dou o telefone da minha casa. Eu só dou o celular”. Carlos também chama a atenção para a necessidade manter a privacidade e proteger a família: *“não vou levar para dentro da minha casa, pessoas que teoricamente eu não conheço”*.

Por outro lado, é preciso garantir também uma privacidade mínima do trabalho, protegendo-o da agitação da casa. Para evitar as interrupções freqüentes e sobretudo a interferência dos *barulhos* da casa, uma solução adotada por diversos entrevistados é “fechar a porta do escritório”, o que nem sempre parece ser uma solução eficaz, já que os barulhos não são plenamente eliminados e não há como impedir completamente o trânsito das pessoas. Esta necessidade de proteger a privacidade do trabalho não se deve apenas às dificuldades de concentração do próprio indivíduo, mas também à imagem passada para o cliente, uma vez que, segundo o discurso de alguns entrevistados, como Roberto e César, os barulhos da casa passam uma imagem pouco profissional para os clientes que telefonam:

“Eu já passei por vários momentos de constrangimento diante do cliente, é quando o cliente liga, está ouvindo o choro de criança, ou berro, ou linguagem tatibitati das empregadas, porque isto sinaliza, por outro lado, com toda certeza: ‘que diabo de profissional é este cara?’” (Roberto).

Ter um local de trabalho reservado, dentro de casa, é, então, um requisito visto como importante por todos os entrevistados que habitam com familiares. André considera, por exemplo, que uma de suas maiores dificuldades é o fato de que não possui este espaço, sendo obrigado a trabalhar em um canto da sala de estar ou no computador que está instalado no quarto do filho. Todos os demais consideram, porém, que apesar de ser um requisito, o local reservado não garante uma plena privacidade.

A solução parece ser, então, construir alguns “lugares de mediação” entre o espaço do trabalho e o espaço de vida pessoal. Uma solução adotada por Carlos, César e Paulo é a de trabalhar em um escritório fora da residência, o que, no entanto, não é visto como viável, financeiramente, por outros entrevistados. Outra solução, apontada por Roberto, é tentar usar, o máximo possível, o e-mail, como alternativa de contato com os clientes: *“o e-mail é uma forma genial de você dosar, de você se dedicar a determinado assunto de acordo com a sua própria conveniência”*. O problema talvez seja que o cliente nem sempre pensa assim.

Se a situação de auto-emprego representa um desafio de conciliar trabalho e vida pessoal em termos *espaciais*, o desafio não é menor no que diz respeito ao *tempo*, conforme se pode observar no próximo tópico.

Temporalidades da vida do auto-empregado

A oportunidade de conciliar o tempo de trabalho com o tempo de vida pessoal, incluindo-se o tempo de interação (LEWIS e WEIGERT, 1981) é apontada, por quase todos os entrevistados, como sendo a principal razão para terem sempre enxergado o auto-emprego como uma alternativa profissional a longo prazo (*“não quero ter essa vida de louco, não ter família, não quero muito essa vida, não”* – Luiz).

Algo comum às narrativas de vários entrevistados é também o fato de que se passa a ter uma noção diferente do valor do tempo. Por um lado, como dizem Ana e Luiz, o tempo de trabalho deve ser muito bem aproveitado, para que se possa usufruir plenamente dos benefícios de se ter tempo para dedicar ao lazer, à família, a si mesmo. Na empresa, nem sempre isto era possível, já que havia um horário a cumprir e eram inúmeros os aspectos que levavam à perda de tempo. Por outro lado, como o trabalho passa a ser cobrado por hora, já que muitos dos entrevistados tornaram-se prestadores de serviço, saber gerir adequadamente o tempo passa a ser um fator de medida de qualidade diante do cliente.

A gestão do tempo é, portanto, também um desafio, na medida em que o equilíbrio entre o tempo de trabalho e os demais tempos da vida não é tão simples de ser atingido. A quebra da rotina que era imposta pelas empresas passa a exigir o reforço da disciplina pessoal, o que nem todos consideram ser uma competência natural em seu perfil (*“Tem que ter uma autodisciplina muito louca... não funciona pra mim”* – Marcia). Algumas vezes, tenta-se reproduzir, desnecessariamente, por exemplo, a mesma rotina da empresa, o que se acaba percebendo ser um contra-senso, conforme ressalta Paulo:

“Eu passei alguns momentos, eventualmente, (...) tem fluxo de clientes tem hora que baixa um pouco. Então, me dava conta que lá no escritório que não tinha o que fazer. Nossa, o que que eu estou fazendo aqui? Por que eu não estou na praia?”.

Outras vezes, mergulha-se tão fundo na tarefa a ser executada, que não se consegue dar conta dos exageros cometidos. Vários entrevistados mencionam que *a tarefa* passa a ser o maior direcionador do tempo de trabalho, o que faz com que seja difícil construir limites de esforço até que ela esteja concluída. Em algumas situações, as demandas da família ajudam a dosar este limite. Em outras, compete ao próprio indivíduo estabelecê-lo. Roberto apresenta um exemplo de como tenta lidar com esta busca de equilíbrio:

PROFISSIONAIS QUALIFICADOS E EXPERIÊNCIA DE AUTO-EMPREGO:
QUESTÕES DE TEMPO E ESPAÇO

Se você for ver, eu tenho um horário aqui que é muito mais puxado do que um horário de empresa. Eu começo a trabalhar... eu acordo cedo, vou tomar café, tomo um banho e já começo a trabalhar. Muitas vezes, eu fico até de noite, meia noite, às vezes até mais tarde, sem levantar daqui, levantando só para ir almoçar, só para ir ao banheiro, só para tomar um banho. Por outro lado, nada me impede, por exemplo, de eu parar um trabalho que eu esteja fazendo no meio e ir ao supermercado (...) comprar um monte de coisas (...). É só eu saber jogar com isso”.

Um outro desafio relativo ao tempo, apontado por diferentes entrevistados, é também a necessidade de sincronizar o tempo de trabalho com a rotina do cliente, já que, em diversas situações, ele tem uma demanda com prazo limitado e precisa que as soluções sejam construídas em conformidade com a dinâmica de trabalho de sua empresa.

Algo que parece ficar claro, no entanto, para os indivíduos é o fato de que a capacidade de lidar com estes desafios de espaço e tempo depende muito das características de cada um e da maneira como entendem a sua posição no mundo, a relação com o seu espaço incorporado (FORD e HARDING, 2004).

A visão sobre a própria existência no espaço incorporado

Uma característica da narrativa de praticamente todos os entrevistados é a consciência de que, na situação de auto-emprego, o indivíduo assume o papel de condutor de seu próprio destino. Esta consciência, para alguns, é até mesmo motivo de ansiedade, na medida em que não há como ter certeza de se ter escolhido o melhor caminho. César, por exemplo, apesar de ter se demonstrado satisfeito com a sua escolha, conclui a entrevista com uma expressão que resume o seu sentimento de preocupação com o futuro: “*não é fácil*”. Para outros, como Ana, a liberdade de poder escolher quando e onde se quer estar é algo que “*não tem preço*”.

Esta consciência de ser o agente de seu próprio destino faz também com que o indivíduo reavalie a imagem de si mesmo e a sua relação com os diferentes espaços de sua vida. A opinião da família passa, por exemplo, a ter um peso maior nas escolhas profissionais. Aqueles que têm um(a) companheiro(a) percebem que, sem a sua aprovação, apoio emocional e cumplicidade no risco financeiro envolvido, seria impossível levar adiante esta opção. Três entrevistados, Davi, Ana e Paulo, terminaram seus casamentos pouco tempo depois de passarem para a nova condição. Embora não classifiquem o auto-emprego como causa principal da separação, pelo menos dois deles, Davi e Paulo, consideram que a mudança em suas vidas profissionais pode ter exercido um peso sobre o enfraquecimento das relações

conjugais. Alguns, como Marcia e Davi, relatam o fato de que, durante a mudança, reviram as suas relações com amigos e familiares com os quais não vinham conseguindo manter maior proximidade e que, coincidentemente, passavam por graves problemas de saúde àquela ocasião. Aqueles cujos filhos nasceram durante ou após o período de transição, César, Roberto e Carlos, narram a satisfação de poder acompanhar de perto a primeira infância de seus “pequerruchos” (como diz Roberto, novo pai aos 49 anos). Aqueles que, como Marcia e Luiz, ainda não são casados e não têm filhos, falam dos planos de tê-los no futuro. Mais do que uma mudança profissional, o auto-emprego, neste sentido, é visto como uma oportunidade de revisão da vida afetiva e do sentido de família.

A relação com o mundo corporativo também é revista. Apenas dois entrevistados, André e Carlos, manifestam vontade de voltar a trabalhar como empregados em uma empresa. Ainda assim, têm dúvidas se conseguiriam se adaptar novamente ao ambiente e à rotina de trabalho antigos. André considera que esta alternativa talvez nem mesmo seja possível: “*eu gostaria de ter uma oportunidade de fazer uma carreira executiva numa empresa e eu acho que eu tenho condição disso, mas eu acho que o mercado não vai me aceitar a essa altura do campeonato*”. Todos os demais são categóricos ao afirmar que, se dependesse de sua vontade, jamais retornariam ao ambiente fixo de uma única organização e, se por necessidade, precisassem fazê-lo, teriam dificuldade de se ajustar ou se tornariam mais exigentes quanto à relação de trabalho, limitando sua dedicação e seu tempo de permanência.

A maior preocupação, entre quase todos, é a de como construir de maneira sólida o seu novo espaço profissional, sua reputação no mercado, seu *portfolio* de experiências e conhecimentos que possam levá-los a uma maior estabilidade. Apenas Paulo, atuando há mais de dez anos como auto-empregado, manifesta o sentimento de que conquistou definitivamente a sua autonomia ou de que, pelo menos, não se sente inseguro quanto a isto. O começo da vida de auto-empregado é um caminho árduo, já que as escolhas são restritas às oportunidades que aparecem e nem sempre se pode determinar o tipo de trabalho que se quer realizar. Roberto expressa com nitidez este sentimento:

“O problema é ser conhecido de empresas (...). As pessoas que estão se saindo um pouco melhor são (...) aquelas que já são conhecidas do cliente (...). As outras que não têm contato com o cliente (...) são meio prostitutas de mercado. São aquelas que me ‘me chama que eu faço e eu aceito preço baixo’. É ‘uma coisa à toa, uma noitada boa e um corte de cetim’. Tenho que descobrir até onde eu posso ir, porque eu estou mais para prostituta, no momento”.

PROFISSIONAIS QUALIFICADOS E EXPERIÊNCIA DE AUTO-EMPREGO: QUESTÕES DE TEMPO E ESPAÇO

A relação com o cliente, no entanto, é uma relação diferente daquela que se mantinha com os empregadores. Sendo uma relação de troca, não apenas não se pode esperar reciprocidade, como se deve evitar o envolvimento emocional, conforme afirma Ana:

“eu aprendi a não me envolver (...). Você, quando é funcionário, eu pelo menos, quando eu era, eu sentia aquele problema como se fosse meu. (...) Depois não, (...) você fala pro dono da empresa, recomenda uma coisa, ele não faz, não sou eu que vou perder meu sono porque ele não quis fazer”.

Um sentimento também manifestado pela maioria é o de que a condição de auto-empregado abriu-lhes a possibilidade de pensar sobre outros planos de realização, tais como viagens e investimento em sua formação, bem como sobre outras formas de atuação no mundo, como, por exemplo, no caso de Marcia e Davi, participando de projetos sociais.

Conclusões

As narrativas dos entrevistados no presente estudo mostram que não é possível identificar um único perfil de resposta com relação à tentativa de se compreender como os indivíduos reagem às situações de auto-emprego. Os entrevistados representam dez casos distintos de pessoas que se autodefinem de modo diferenciado e que, conforme observado por autores como Bradley e Roberts (2004), Hughes (2003), Peel e Inkson (2004) e Uusitalo (2001), apresentam motivações diversas para aderirem ao auto-emprego. Um aspecto que aproxima os dez casos, no entanto, é o fato de que a forma como os indivíduos lidam com as questões de tempo e espaço parece influenciar a sua capacidade de adaptação e sua satisfação com este tipo de condição, bem como as suas expectativas sobre o futuro. Observa-se também que a maneira como lidam com estas questões parece estar diretamente relacionada com os diferentes dilemas dos auto-empregados, percebidos por Peel e Inkson (2004). Ao migrarem para esta condição, os indivíduos percebem que são levados a rever os conceitos e valores acerca do mundo à sua volta. Revêem, assim, suas representações de espaço, suas noções sobre o tempo e sobre a dinâmica do trabalho e da vida pessoal. São também, do mesmo modo, levados a repensar a imagem sobre eles mesmos e sobre a sua existência nos espaços incorporados de sua vida. Os diferentes espaços, da família, da empresa, da vida em sociedade, tendem a ser reavaliados, fazendo com que os indivíduos busquem construir estratégias pessoais para lidar com a necessidade de encontrar o seu lugar no novo contexto

em que se vêem envolvidos, seja por escolha própria, seja por circunstâncias alheias à sua vontade, contexto este que era projetado, entretanto, para um futuro mais distante.

Cabe ressaltar que, tratando-se de um estudo exploratório, tais conclusões requerem investigações futuras que levem ao maior aprofundamento do tema. Futuras pesquisas podem aprofundar algumas das “pistas” ora encontradas, tais como a maneira como os indivíduos percebem a noção de carreira no novo contexto e a influência de gênero e idade sobre a motivação, as possibilidades de adaptação e a satisfação dos auto-empregados, sugerida por autores como Gold e Fraser (2002). Os resultados deste estudo podem ser também futuramente comparados com experiências vividas por pessoas com menor nível de qualificação ou que atuem em profissões diferentes daquelas dos indivíduos ora entrevistados.

REFERÊNCIAS

- BARBIERI, P. Social capital and self-employment. **International Sociology**, London, v.18, n.4, p.681-701, 2003.
- BLOUNT, S.; JANICIK, G.A. When plans change: examining how people evaluate timing changes in work organizations. **Academy of Management Review**, v.26, n.4, p.566-585, 2001.
- BRADLEY, D.E.; ROBERTS, J.A. Self-employment and job satisfaction: investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. **Journal of Small Business Management**, v.42, n.1, p.37-58, 2004.
- BUCK, M.L. *et al.* Reduced-load work and the experience of time among professionals and managers: implications for personal and organizational life. In: COOPER, C.L.; ROUSSEAU, D.M. **Time in organizational behavior**. Chichester, England: Wiley, 2000.
- COWLLING, M.; TAYLOR, M.; MITCHELL, P. Job creators. **The Manchester School**, v.72, n.3, p.610-617, 2004.
- CHANLAT, J-F. **Sciences sociales et management: pladoyer pour une anthropologie générale**. Québec: Les Presses de l'Université Laval, 1998.
- FISCHER, G. N. **Individuals and environment: a psychosocial approach to workspace**. New York: de Gruyter, 1997.
- FORD, J.; HARDING. N. We went looking for as organization but could find only the metaphysics of its presence. **Sociology**, v.38, n.4, p. 815-830, 2004.
- GIDDENS, A. **The constitution of society**. Berkeley: University of California Press, 1984.
- GIORDANO, Y. Communication et organisations: une reconsidération par la théorie de la structuration. **Revue de Gestion de Ressources Humaines**, n.26-27, p.20-35, 1998.

- GOLD, M. ; FRASER, J. Managing self-management: successful transitions to portfolio careers. **Work, Employment and Society**, v.16, n.4, p.579-597, 2002.
- GRAY, C.; GARSTEN, C. Trust, control and post-bureaucracy. **Organization Studies**, v.22, n.2, p.229-249, 2001.
- HAKIM, C. **We are all self-employed: the new social contract for working in a changed world**. San Francisco: Berrett-Koehler, 1994.
- HASSARD, J. Commodification, construction and compression: a review of time metaphors in organizational analysis. **International Journal of Management Reviews**, v.3, n.2, 2001.
- HERRIOT, P.; PEMBERTON, C. Contracting careers. **Human Relations**, v.49, n.6, p.757-790, 1996.
- HUGHES, K.D. Pushed or pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership. **Gender, Work and Organization**, v.10, n.4, p.433-454, 2003.
- INKSON, K.; HEISING, A.; ROUSSEAU, D. M. The interim manager: prototype of the 21st-century worker? **Human Relations**, v.54, n.3, p.259-284, 2001.
- LEE, H.; LIEBENAU, J. Time in organizational studies: towards a new research direction. **Organization Studies**, v.20, n.6, p.1035-1058, 1999.
- LEFEBVRE, Henri. **The production of space**. Malden, MA: Blackwell, 1991.
- LEWIS, J.D.; WEIGERT, A.J. The structures and meanings of social time. **Social Forces**, v.60, n.2, 1981.
- LOW, S. M. Anthropological theories of body, space, and culture. **Space and Culture**, v.6, n.1, p.9-18, 2003.
- MARLOW, S.; CARTER, S. Accounting for change: professional status, gender disadvantage and self-employment. **Women in Management Review**, v.19, n.1, p.5-17, 2004.
- MASSEY, D. **Space, place, and gender**. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1994.
- NOORDERHAVEN, N.; THURIK, R.; WENNEKERS, S.; VAN STEL, A. The role of dissatisfaction and per capita income in explaining self-employment across 15 European countries. **Entrepreneurship Theory and Practice**, p.447-466, Fall 2004.
- PARASURAMAN, S.; GREENHAUS, J.H.; LINNEHAN, F. Time, person-career fit, and the boundaryless career. In: COOPER, C.L.; ROUSSEAU, D.M. **Time in Organizational Behavior**. Chichester, England : Wiley, 2000.
- PEEL, S.; INKSON, K. Contracting and careers: choosing between self and organizational employment. **Career Development International**, v.9, n.6, p.542-558, 2004.
- PERLOW, L.A. The time famine : toward a sociology of work time. **Administrative Science Quarterly**, v.44, n.1, p.57-83, 1999.

- SILVA, J.R.G.; WETZEL, U. Organizational change and the meaning of time. **BAR - Brazilian Administration Review**, v.4, n.3, p.16-30, 2007.
- SINGH, G.; DeNOBLE, A. Early retirees as the next generation of entrepreneurs. **Entrepreneurship Theory and Practice**, p.207-226, Spring 2003.
- TANIGUCHI, H. Determinants of women's entry into self-employment. **Social Science Quarterly**, v.83, n.3, p.875-893, 2002.
- TESCH, R. **Qualitative research**. New York: Falmer, 1990.
- TIETZE, S. When "work" comes "home": coping strategies of teleworkers and their families. **Journal of Business Ethics**, n.41, p.385-396, 2002.
- UUSITALO, R. Homo entrepreneurus? **Applied Economics**, v.33, p.1631-1638, 2001.
- VERGARA, S. C. **Relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1997.
- WEICK, K.E.; QUINN, R.E. Organizational change and development. **Annual Review of Psychology**, n.50, p.361-386, 1999.
- WILLIAMS, D.R. Effects of childcare activities on the duration of self-employment in Europe. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v.28, n.5, p.467-485, 2004.