

# **MOTIVAÇÃO E DIFICULDADES RELATIVAS AO AUTO-EMPREGO: QUESTÕES DE GÊNERO**

**Aluna: Julliane dos Santos Fuly**  
**Orientador: José Roberto Gomes da Silva**

## **Introdução**

As significativas mudanças nas relações de trabalho que caracterizaram as últimas décadas têm despertado atenção das pesquisas no campo da Administração, visto que, entre outros aspectos, verifica-se uma tendência de redução do emprego formal, com a difusão de novas modalidades de trabalho e carreira, modificando as bases do relacionamento entre os indivíduos e as organizações. Nessa perspectiva, o auto-emprego surge como uma alternativa àqueles que desejam empreender suas próprias trajetórias profissionais.

Neste estudo, define-se auto-emprego como uma forma de atuação profissional autônoma, na qual o indivíduo não possui vínculo de emprego formal, de longo prazo com um único empregador, mantendo com as organizações um tipo de relação geralmente baseada na lógica da prestação de serviços.

Outra questão que tem motivado o desenvolvimento de estudos diversos nas diferentes áreas das ciências humanas e sociais tem sido o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho, com as várias implicações trazidas para as próprias mulheres, a sociedade, a família e as empresas, bem como para a dinâmica das relações de trabalho. Entre outros aspectos, verifica-se que as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho e de crescimento profissional são, ainda, diferentes para homens e mulheres, assim como as dificuldades inerentes às atuações profissionais dos indivíduos tendem a ser também influenciadas pelas questões de gênero.

Esta pesquisa tem por objetivo estudar os fatores envolvidos na escolha das mulheres pelo auto-emprego, bem como as dificuldades que elas enfrentam ao aderirem a esta alternativa de inserção no mercado de trabalho. Entre os fatores de motivação, a literatura sobre o tema tem apontado a discriminação e segregação das mulheres no mercado de trabalho, a flexibilidade proporcionada pelo auto-emprego, motivações pessoais como família e filhos, além de outros fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira. Neste sentido, o auto-emprego pode ser visualizado como uma via alternativa para que mulheres possam desenvolver suas carreiras e administrar a sua vida pessoal (família – aspecto considerado de grande importância para a maioria das mulheres).

A literatura sobre o auto-emprego e sobre as questões de gênero a ele relacionadas tem se desenvolvido, de modo crescente, nas últimas décadas, requerendo ainda um maior aprofundamento acerca das realidades vividas pelas trabalhadoras nesse contexto.

A pesquisa com mulheres de maior nível de qualificação profissional se justifica pelo fato de que alguns autores apontam que esta seria uma condição que favoreceria as chances de sucesso do profissional, quando comparados com os de menos qualificação.

Este estudo se insere em uma linha de pesquisa do Departamento de Administração da PUC-Rio, cujo foco principal diz respeito às mudanças nas relações de trabalho e na dinâmica humana das organizações, face às transformações que vêm ocorrendo no contexto da sociedade brasileira nas últimas décadas. O presente relatório apresenta o resultado parcial de uma pesquisa iniciada em janeiro de 2007 e ainda em desenvolvimento, tendo como principal meta a ser alcançada a discussão de artigos em congressos na área de Administração e a posterior publicação em periódicos científicos.

O relatório está estruturado da seguinte forma: inicialmente, apresenta-se uma síntese da revisão de literatura sobre o tema do auto-emprego, com ênfase especial nas questões de gênero associadas a essa modalidade de trabalho; em seguida descrevem-se a metodologia e os resultados de uma pesquisa de campo que vem sendo realizada por meio de entrevistas com mulheres auto-empregadas, focalizando-se as narrativas sobre as experiências por elas vividas; ao final, discutem-se as conclusões parciais que o estudo apontou até o atual estágio.

### **Motivações dos indivíduos para o auto-emprego**

A literatura sobre o auto-emprego tem apontado que este pode ser definido como algum trabalho realizado fora do âmbito de uma organização, ou seja, referindo-se a quem exerce uma profissão por conta própria, oferecendo seus produtos/serviços ao mercado de trabalho. Diversas pesquisas apontam o crescimento desse segmento nos últimos anos e as motivações ligadas ao processo de migração dos indivíduos para essa modalidade de atuação profissional.

Motivação pode ser vista pelo aspecto intrínseco, nesse caso, ligado ao indivíduo e suas percepções em relação aos seus sentimentos e expectativas, e pelo aspecto extrínseco, ligado a estímulos provocados pelo mundo externo [5], [12], [4]. No caso do auto-emprego, tem-se questionado quais são os fatores que realmente motivariam os indivíduos a migrarem para tal status e observa-se que, de fato, fatores econômicos, sociológicos e psicológicos afetam tais escolhas.

Hughes [5] cita duas teorias que estão intimamente ligadas ao aspecto intrínseco e extrínseco da motivação: A teoria do *pulled* vê o auto-emprego como escolha do indivíduo, que procura por independência e maiores oportunidades de crescimento profissional. Já na visão do *pushed*, o auto-emprego é visto como resultado do *downsizing*, reestruturação e crescimento de práticas flexíveis de emprego.

É inegável que as circunstâncias em que cada indivíduo está inserido e as diferenças individuais na personalidade, nas atitudes, habilidades, conceitos de vida e emoções [8] afetarão consideravelmente a sua escolha. Um empregado, que deseja maior independência e responsabilidades, e trabalha numa empresa que não permite a tomada de decisão e que está submersa em burocracia, talvez não esteja satisfeito com seu trabalho, o que o deixaria propenso a migrar para o auto-emprego. Outros fatores dentro da organização como ambiente de trabalho ruim, oportunidades de crescimento reduzidas, stress (ocasionalmente causado pelo trabalho), *bad boss*, afastam trabalhadores do emprego formal.

Fatores como a busca por desafios e maiores responsabilidades, maiores ganhos, flexibilidade e autonomia sobre o trabalho seriam as principais motivações pessoais. Peel e Inkson [8] observam que, as percepções dos trabalhadores sobre autonomia têm três componentes: a habilidade de ter controle sobre como fazer o trabalho, a habilidade de controlar quando e onde trabalhar e um sentimento geral de autonomia que vem de trabalhar para si mesmo. De fato, a idéia geral de flexibilidade, de ter controle sobre o seu trabalho, sobre o tempo gasto na realização das tarefas representa um grande atrativo para o auto-emprego, embora essa autonomia possa ser considerada como uma “autonomia ilusória”. A literatura aponta, ainda, evidências de que os auto-empregados trabalham em períodos de meio-expediente em vários trabalhos, nos quais acumulam longas horas de trabalho. Assim, essa flexibilidade conseguida com o auto-emprego não seria possível num emprego formal.

Em geral, os indivíduos tomam uma decisão de carreira que possibilita manter um equilíbrio entre suas aspirações profissionais e aquelas em relação a outros aspectos de sua vida pessoal. A relação entre indivíduo e trabalho é considerada satisfatória se, este fornecer manutenção e desenvolvimento de estilo de vida apropriado [13].

## Auto-emprego e gênero

Apesar de algumas pesquisas apontarem uma maior taxa de auto-emprego entre os homens, é inegável a presença significativa das mulheres nesse segmento. Em 1975, as mulheres representavam um quarto dos trabalhadores autônomos. Já em 1990, sua representação aumentou em 30% [11]. Apesar da participação feminina nesse segmento ainda ser pequena, as mulheres tendem a ter um nível educacional médio substancialmente mais elevado que seus colegas masculinos [6].

Contudo, quando atentamos para os fatores que fazem as mulheres migrarem para o auto-emprego, podemos perceber que, em geral, surgem novas e diferentes questões, além das já citadas anteriormente, que representam a importância de se debater o tema.

Uma das possíveis razões para a entrada das mulheres no auto-emprego seria a falta de empregos formais suficientemente flexíveis. Para muitas, as responsabilidades com a casa e a família seriam obstáculos na escolha do emprego formal [10]. Como, culturalmente, a mulher sempre tem que sacrificar o trabalho em favor da família, conseguir manter um equilíbrio entre os dois poderia ser considerado uma forte razão para a migração para o auto-emprego, visto como uma forma de as mulheres não negligenciarem tarefas domésticas ditas femininas [1]. Dessa forma, para as mulheres, o auto-emprego pode ser visto como um instrumento facilitador das tarefas de casa.

Ainda, para Boden Jr [3], as mulheres estariam mais propensas do que os homens de citarem flexibilidade de horário e outros aspectos relacionados à família como razões para serem autônomas.

As condições familiares tendem a ser fatores mais importantes para as mulheres do que para os homens na decisão de ser autônomo. A presença de filhos diminuiria o nível de mulheres no emprego formal, e mais ainda, suas idades seriam um diferencial na hora da escolha. Taniguchi [11] afirma que a presença de dependentes aumenta a probabilidade de mulheres no auto-emprego, porém considera que a presença de filhos pequenos não encorajaria as mulheres a serem autônomas; já a presença de crianças mais velhas (*teenagers*) teria um efeito contrário, pois elas poderiam ajudar nas tarefas (condição talvez dificultada no caso de trabalhadores com alta qualificação). Taniguchi [11] aponta ainda outras questões na motivação como experiência no trabalho formal, experiência no trabalho de meio-expediente e situação conjugal. Porém, ao contrário de Taniguchi, Boden Jr [2], encontrou em sua pesquisa que a taxa de mulheres que mudam para o auto-emprego com crianças pequenas é 5% maior que as mulheres sem filhos pequenos.

Outro fator a ser considerado seria a discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho, que leva a uma limitação em suas carreiras dentro das organizações.

As mulheres foram barradas de trabalhar até o século XIX, quando os primeiros movimentos feministas surgiram, lutando pelo acesso igualitário ao trabalho e maior instrução, desafiando assim, tal exclusão [7]. Naturalmente, a remoção de barreiras formais não foi suficiente para permitir o acesso igualitário; pode-se ver que o estereótipo, pressões de socialização e a sustentação da *subordinação do gênero*, mais a discriminação asseguram que as barreiras que impedem a progressão das mulheres na profissão persistem [7].

Marlow e Carter [7] citam que mesmo quando níveis mais elevados e lucrativos são alcançados, ainda assim elas tendem a ser segregadas verticalmente nos níveis (“*echelons*”) mais baixos das carreiras. Dessa forma, as mulheres tenderiam a buscar algo que melhor satisfaça seus anseios profissionais. A alternativa seria, então, o auto-emprego. A prática independente do trabalho pode ser uma maneira de se evitar a discriminação e possibilitar ainda o desenvolvimento de habilidades.

Segundo Boden Jr. [3], seria uma irresponsabilidade afirmar que o auto-emprego seja uma solução para o problema da discriminação das mulheres no mercado de trabalho formal. Pode não ser uma solução, mas acaba se tornando uma via alternativa para que as mesmas

possam desenvolver suas carreiras e consigam também melhor administrar suas vidas pessoais.

### **Dificuldades enfrentadas**

Ao usar a definição de auto-emprego como “algum trabalho que pode ser realizado no âmbito fora de uma organização, mas que, ainda assim, confere ao indivíduo o status de trabalhador”, podemos delimitar o tema ao espaço físico: quando o autônomo delimita um espaço de trabalho em casa ou num escritório particular.

Assim, um dos grandes desafios de quem trabalha em casa é conseguir criar limites entre trabalho e casa. Para muitos, isso pode se transformar numa árdua tarefa e o que era pra ser uma tentativa de conciliar os dois interesses, acaba se tornando uma limitação para o próprio autônomo e sua família.

Neste sentido, a literatura tem desenvolvido algumas teorias sobre os limites espacial, comportamental, social e psicológico. Exemplos de limite espacial entre trabalho e casa podem incluir a separação de um espaço da casa para o escritório e uma linha de telefone específica para tratar de negócios [1]. Limites comportamentais incluem contratar uma babá durante as horas em que se está trabalhando ou limitando as horas de trabalho para quando as crianças estão na escola. E limites temporais podem incluir a programação das atividades da casa e do trabalho, decidindo se/ou como replanejá-las [1].

Esses limites têm vital importância na manutenção do auto-emprego, visto que a não criação dos mesmos pode gerar dificuldades de diversas ordens. Por exemplo, Berke [1] cita em seu texto que para muitas autônomas é difícil explicar para os filhos pequenos que o fato de estar em casa também pode significar que ela está trabalhando. De fato, o auto-emprego torna-se difícil de ser assimilado pelas crianças, de forma que é difícil para elas entenderem que nem sempre a mãe estará disponível (visto que ela se encontra em casa). Se o fator primordial para a migração para o auto-emprego foi a família, acompanhar de perto os filhos e as atividades da casa, com o tempo as autônomas começam a perceber que, da mesma forma que se tem que criar toda uma rotina quando se tem um trabalho formal, assim também será com o auto-emprego.

Já o trabalho num escritório particular permite uma maior articulação das tarefas e horários, sem as restrições que um ambiente doméstico pode impor [9].

Outra questão que parece emergir com a migração para o auto-emprego é a obtenção de uma infra-estrutura prévia para tal mudança. Esse fator, considerado essencial, reduziria as chances de sucesso das auto-empregadas em comparação com homens autônomos, sobretudo em termos de capital [9].

Berke [1] menciona que a presença e ajuda dos maridos nessa etapa é fundamental, tanto financeiro como psicologicamente. Ter uma reserva financeira torna-se também um fator imprescindível para quem quer migrar para o auto-emprego.

### **Metodologia**

A pesquisa de campo, que compreende entrevistas em profundidade com cerca de 10 a 15 mulheres com alto nível de qualificação que têm atuado na condição de auto-empregadas, está em fase desenvolvimento. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, cuja análise focaliza as narrativas das experiências das profissionais selecionadas. A análise deste trabalho foi feita com base nas quatro entrevistas que já foram realizadas.

As entrevistas tiveram a duração de quarenta minutos em média e foram totalmente transcritas para posterior análise. As profissionais entrevistadas possuíam um alto nível de qualificação, pois a literatura aponta que esta seria uma condição que favoreceria as chances de sucesso do profissional, quando comparados com os de menos qualificação. Definiu-se como alto grau de qualificação curso superior completo e experiência profissional prévia em

funções associadas a essa formação. Ressalta-se que duas das entrevistadas até o momento possuem o nível de mestrado completo e uma terceira está em processo de conclusão da sua titulação como mestre. As entrevistadas, cujos verdadeiros nomes foram omitidos, são:

- Roberta: 34 anos, casada, com filhos.
- Suzana: 40 anos, casada, sem filhos.
- Marcela: 40 anos, divorciada, com filhos.
- Aline: 28 anos, solteira, sem filhos.

A análise das entrevistas procedeu de acordo com os tópicos citados na base teórica. Foram analisados: o processo de mudança para o auto-emprego, as principais motivações para tal mudança e vantagens citadas pelas entrevistadas. Em seguida, é feita uma análise do perfil e as principais competências que o autônomo precisa ter, além da relação do auto-emprego com aspectos familiares. Por último, é descrito uma visão geral das profissionais entrevistadas sobre o auto-emprego.

## Resultados

Para as entrevistadas do estudo, a mudança para o auto-emprego constitui-se um processo gradual. Os discursos revelam que a idéia pode surgir em algum momento da vida profissional e com o tempo vai amadurecendo e tomando proporções mais claras. Muitas vezes, há até certa relutância, pois a insegurança parece ser inevitável. A idéia de ter controle sobre a própria carreira e gerencia-lá transparece a necessidade de ter um arcabouço de competências muito grande que pode parecer, inicialmente, estar muito aquém das possibilidades da profissional.

O processo de mudança é bem mais complicado do que aparenta ser. Não é uma decisão simples que se toma da noite para o dia. É um processo relativamente lento, no qual prós e contras são pensados e, de certa forma, a mudança se dá de forma planejada. Suzana chega a afirmar: *“Eu fiz um trabalho psicológico em mim, porque gera uma insegurança [...]”*.

De fato, o auto-emprego, encarado como uma nova relação de trabalho, representa um desafio e gera muita insegurança. Para aquelas que são casadas, o apoio do marido foi fundamental no processo de tomada de decisão e mudança.

Os fatores preponderantes para a escolha pelo auto-emprego foram a flexibilidade e autonomia para administrar a carreira, e fazer aquilo que deseja, que proporciona satisfação. Para as entrevistadas, o auto-emprego possibilita moldar sua própria rotina, trabalhando até em finais de semana, se assim desejarem, e não precisar se adequar à rotina de uma grande empresa, por exemplo. O discurso de Suzana, que possui uma empresa de RH, exemplifica bem isso:

*“A flexibilidade de horário que eu possa fazer o meu. Não que eu trabalhe menos, mas que eu possa fazer o meu horário e também a possibilidade de fazer o que eu quero. O que eu realmente acredito. Não o que os outros mandam fazer [...]”*

A rotina exaustiva de muitas empresas, a falta de espaço para a tomada de decisão também são fatores que ajudam no processo de decisão pelo auto-emprego. Marcela, que trabalhou por quatro anos em dois empregos formais, afirma: *“[...] muita coisa da rotina, [...] não tinha liberdade para fazer mais nada”*.

Aline comenta, no entanto, que essa maior autonomia tem também um custo, em termos do sentimento de segurança na tomada de decisões, que precisa ser levado em conta por quem decide por esse caminho profissional:

*“[...] dentro de uma empresa [...] você pode voar até tal altura porque tem alguém acima de você que te deu o aval. Está lá segurando a corda [...]. Empreendedorismo, não [...]”*

Na maioria das vezes, as contingências, as situações que surgem na vida da profissional também a levam para esse caminho. Contudo, para as profissionais entrevistadas, o auto-emprego foi muito mais uma escolha planejada do que o resultado de pressões exteriores (processo de mudança interior). É um caminho de aprendizado, em que aos poucos a profissional vai delineando seu futuro profissional como autônoma.

Um outro fator bastante enfatizado pelas entrevistadas como uma vantagem do auto-emprego, além da flexibilidade de horários, foi a realização profissional. O prazer de fazer o que quer, o que acredita, sem a preocupação da aceitação pelos outros e sem o temor de que algum projeto não seja aceito e implementado numa empresa, é colocado pelas entrevistadas como indescritível.

Quanto à discriminação do gênero, ponto bastante abordado na base teórica, as entrevistadas afirmaram não terem passado por esta situação e, portanto, este fator não influenciou na decisão pelo auto-emprego, apesar de afirmarem que o tema é conhecido. Suzana pensa que, o fato de ser mulher, contribuiu muito para que seus pais entendessem melhor o seu trabalho, pois em sua opinião, caso fosse homem, seus pais veriam sua condição com maior relutância. Nesse sentido, a opinião de Suzana parece sugerir que, no caso do auto-emprego, a discriminação quanto à condição profissional talvez possa até mesmo ser mais sentida por alguns homens.

### **Visão sobre o perfil do auto-empregado**

De acordo com o discurso das entrevistadas, para ser um auto-empregado, alguém que consegue gerenciar sua própria carreira, o profissional precisa ter um perfil específico. Perfil esse que é caracterizado, pela organização, controle do tempo de trabalho, espírito empreendedor, saber buscar e apreender as melhores oportunidades, formular possíveis cenários, entre outros aspectos:

*“Porque tem que ter um perfil muito específico.[...] você tem que ter muita energia, você tem que ter um bom planejamento, financeiro, principalmente.[...] tem que preparar, tem que investir, tem que gostar daquilo que você tá fazendo”* (Suzana).

Saber administrar o tempo de trabalho, organizar as tarefas a serem cumpridas, ter disciplina e, principalmente, automotivação também são citados como competências necessárias ao autônomo. Como, em muitos casos, o tempo gasto na realização de tarefas é determinado pelo cliente, organizar a rotina de trabalho e cumprir as tarefas no prazo determinado torna-se essencial para que o profissional obtenha sucesso.

*“Se a pessoa não tiver disciplina pra sentar e trabalhar na hora que tem que trabalhar e não ficar vendo filme na Net [...] não tem sucesso [...]”*  
*Profissional autônomo não pode deixar furo. “Deixar ‘furo’ significa fechar uma porta com um cliente”* (Roberta).

### **Relação auto-emprego, filhos e família**

O auto-emprego permite, ainda, que se equilibre vida profissional com a vida pessoal. Portanto, outra vantagem do auto-emprego, que está intimamente ligada a flexibilidade de horários, é poder se dedicar melhor aos filhos..

Para as autônomas entrevistadas que possuem filhos, esse tempo que pode ser dedicado aos cuidados dos mesmos proporciona melhor qualidade de vida tanto para eles quanto para toda a família - “[...] eu preciso alinhar a profissional com a mãe.” (Roberta).

Roberta afirma, ainda, que está acreditando e investindo muito no trabalho autônomo, porque o auto-emprego permite que se coloque em prática o modelo de vida e de mãe no qual ela acredita, mesmo que, para isso, ela tenha que trabalhar menos e/ou ganhar menos. Assim,

o auto-emprego dá a liberdade de trabalhar meio expediente/período e, nas outras horas, dedicar o tempo a aspectos pessoais.

As entrevistadas que ainda não possuem filhos também concordam que o auto-emprego proporciona essa flexibilidade para tratar de aspectos da vida pessoal, pois permite planejar melhor o ritmo de trabalho para antes e depois do nascimento do filho. Suzana, que ainda não tem filhos mas que já planeja ter num futuro bem próximo, diz que:

*“Desde a época que eu comecei a pensar em ter filhos eu já comecei a me estruturar, inclusive em termos de trabalho. Eu já comecei a pensar em que eu poderia fazer estando em casa nesse período. Tem que dar um jeito de [...] equilibrar”.*

Como foi citado na base teórica, muitas autônomas trabalham em casa ou passam a trabalhar em casa a partir do momento que têm filhos. E a presença dos filhos em casa pode tornar o trabalho um pouco complicado.

Para as entrevistadas que possuem filhos, quando os mesmos estão em casa há uma demanda constante de atenção e cuidados, principalmente quando se encontram ainda muito pequenos. Sendo assim, é necessário criar toda uma rotina de trabalho que indiretamente está ligada à rotina diária da criança. O trabalho então, passa a ser realizado ou quando a criança não está em casa, ou quando a mesma encontra-se dormindo. E isso acontece independente de a profissional ter um escritório separado na casa ou não. As entrevistadas citam que muitas vezes vão trabalhar depois que as crianças vão dormir, e ficam trabalhando até tarde da noite quando necessário. Quando questionada sobre a possibilidade de contratar uma babá, Roberta, que tem uma filha de dois anos, diz que:

*“Não, nunca vou contratar uma babá. Eu acho que o trabalho autônomo [...] vai me dar flexibilidade de ficar em casa com ela, quando ela estiver em casa.”*

Apesar de essa ser uma questão pessoal, em que cabe a profissional decidir se vai ou não permitir que alguém tome conta de seus filhos, o importante a ser salientado é que o auto-emprego permite que as profissionais possam ter esse tipo de escolha – cuidar dos filhos o tempo que acharem necessário – a qual, provavelmente, não se teria num emprego formal.

Como trabalhar em casa exige autodisciplina e controle, algumas profissionais preferem não levar trabalho para casa, principalmente aquelas que possuem um escritório ou local de trabalho fora da residência, como é o caso de Suzana. Na concepção de algumas profissionais, o trabalho em casa pode ser muito difícil de ser executado, visto que, em casa, têm-se vários fatores dispersivos que podem tirar a concentração e o foco do trabalho.

### **Desvantagens do auto-emprego e as primeiras dificuldades**

Apesar de todas as vantagens que o auto-emprego oferece, a mudança para essa nova condição traz, conquanto, algumas dificuldades. As entrevistadas mencionam que, no início, foi bastante complicado para suas próprias famílias entenderem seus “novos” trabalhos, principalmente aquelas que passaram a trabalhar em casa, pois, segundo elas, é difícil para as pessoas entenderem que, ainda que estejam em casa, elas podem estar trabalhando. Aline exemplifica esse dilema, afirmando que:

*“A própria família não te respeita muito porque acha que você está em casa, que tem disponibilidade de tempo e que você pode acompanhar sua avó no médico, que você pode ir fazer supermercado [...]. Não têm a percepção que você está trabalhando [...].”*

Roberta, por exemplo, admite que no início foi muito complacente com tais atitudes. Ela diz que tinha muita dificuldade em dizer não, e explicar que naquele momento, estava trabalhando. Mas mesmo estando a quase quatro anos trabalhando como autônoma, ela diz

que:

*“Ela (mãe) ainda tem dificuldade, a minha avó mais ainda de entender o meu trabalho. Eu explico e elas não entendem.”*

Outra dificuldade mencionada pelas profissionais autônomas é a insegurança, principalmente no início da carreira como autônoma. Mesmo já tendo tomado a decisão e terem certeza do que querem, do que estão fazendo, as auto-empregadas ainda assim sentem-se inseguras, pois sabem que o auto-emprego é uma opção que possui muitos riscos. A instabilidade financeira parece ser o que mais assusta as profissionais, pois o trabalho autônomo, muitas vezes, é caracterizado como um trabalho sazonal.

*“[...] é difícil, dá um medo danado. Você sai daquela coisa de décimo - terceiro, carteira assinada [...]. A gente sai dessa história para a história do risco total” (Marcela).*

A questão de gerir o tempo e as atividades a cumprir também parece ser uma dificuldade inicial do auto-emprego. As entrevistadas contam que, quando se trabalha numa empresa, por exemplo, tem sempre alguém para dizer, de certa forma, o que fazer ou alguém que faça as coisas mais básicas e necessárias pra você, e você não precisa ficar pensando muito nos detalhes minuciosos do trabalho. Já quando se é autônomo, tudo precisa ser pensado e diante das várias opções, as prioridades tem de ser definidas. Suzana menciona que:

*“O que mais atrapalha é a falta de pessoas. E se eu contratar um consultor, eu vou ter que cobrar muito mais pro meu cliente. E aí fica inviável a ele contratar o meu trabalho”.*

### **Visão geral sobre o auto-emprego**

O auto-emprego é uma opção de carreira que, em geral, o profissional que o adere possui um grau de satisfação bem maior do que aquele apresentado por profissionais que atuam no emprego formal.

Questionadas sobre o grau de satisfação que têm em relação ao auto-emprego, todas as entrevistadas sentem-se felizes e realizadas com a autonomia, com o trabalho que realizam. Mesmo que venham a trabalhar até um pouco mais do que num emprego formal, ou que venham a ganhar menos em alguns períodos, a qualidade de vida, o bem-estar e a satisfação pessoal e profissional compensam todos os empecilhos.

Ainda que estejam felizes e realizadas, as profissionais afirmam que, se algum dia precisasse retornar ao emprego formal, até voltariam. Mas explicitam que somente em caso de extrema necessidade, ou para fazer alguma reserva financeira.

### **Conclusão parcial e caminhos para a continuidade da pesquisa**

Este estudo teve o objetivo de entender os fatores envolvidos na escolha das mulheres com alto grau de qualificação pelo auto-emprego, bem como as dificuldades que elas enfrentam ao aderirem a esta alternativa de inserção no mercado de trabalho.

Após a análise das primeiras entrevistas realizadas, chega-se à conclusão parcial de que o auto-emprego possibilita manter um equilíbrio, de certa forma, satisfatório entre vida profissional e aspectos pessoais, principalmente para as mulheres. O fato de as entrevistadas citarem flexibilidade e autonomia para trabalharem nos horários que julgam mais convenientes e fazerem o que proporciona maior satisfação profissional como as principais vantagens proporcionadas pelo auto-emprego é um indício de que filhos e família aumentam a propensão para o auto-emprego, como foi citado na base teórica.

Contudo, mesmo o auto-emprego sendo uma forma de trabalho gratificante em muito sentidos, implicando um sentimento de prazer e realização profissional para as auto-empregadas, ainda assim há dificuldades. A própria questão do tempo, citado como uma das



principais vantagens, pode ser, inicialmente, um problema, caso a autônoma não tenha a questão da disciplina bem definida em sua mente. Portanto, mesmo diante de todas as motivações e benefícios que levam ao auto-emprego, é necessário que a profissional, ao intencional migrar para o auto-emprego, reflita sobre o perfil necessário para exercer tal atividade e se possui condições de se enquadrar nele.

Os estudos e desenvolvimento da pesquisa prosseguirão, e a análise das próximas entrevistas procurará, entre outros aspectos, verificar o grau de confirmação dos *insights* obtidos até essa fase do estudo e aprofundar outras questões mencionadas pela literatura sobre o tema, tal como a discriminação, que não se mostraram relevantes nessa primeira rodada de entrevistas. Uma possibilidade, para o prosseguimento do estudo, é a de ampliar o perfil das entrevistadas, selecionando-se mulheres com faixas etárias mais variadas, que atuem em diferentes ramos de atividades e que estejam na condição de auto-empregadas há mais tempo ou tenham migrado para essa condição mais recentemente.

De qualquer modo, a pesquisa iniciada em janeiro de 2007 já possibilitou um elenco de questões que, uma vez aprofundadas, permitirão gerar um conhecimento relevante acerca dessa modalidade de atuação profissional que demonstra ser, cada vez mais, uma alternativa para que as mulheres com alto grau de qualificação possam construir suas trajetórias no mercado de trabalho.

## Referências

- 1- BERKE, D. L. Coming Home Again. The challenges and Reward of Home-Based Self-employment. **Journal of Family Issues**, v.24, n. 4, 2003.
- 2- BODEN JR, R. J. Gender and Self-employment Selection: An Empirical Assessment. **Journal of Socio-Economics**, v. 25, n. 6, p. 671-682, 1996.
- 3- BODEN JR, R. J. Gender Inequality in Wage earnings and female self-employment selection. **Journal of Socio-Economics**, v.28, p. 351-364, 1999.
- 4- BURKE, A. E. *et al.* Self-employment Wealth and Job Creation: The roles of Gender, Non-pecuniary Motivation and Entrepreneurial Ability. **Small Business Economics**, v. 19, p. 255-270, 2002.
- 5- HUGHES, K. D. Pushed or Pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership. **Gender, work and Organization**, v. 10, n.4, 2003.
- 6- HUIJGEN, F. et al. Self-employment: choice or necessity? **Office for official publications of the European communities**, 2000.
- 7- MARLOW, S. CARTER, S. Accounting for change: professional status, gender disadvantage and self-employment. **Women in Management Review**, v. 19, n. 1, 2004.
- 8- PEEL, S. e INKSON, K. Contracting and careers: choosing between self and organizational employment. **Career Development International**, v. 9, n. 6, 2004.
- 9- SILVA, J. R. G. Profissionais Qualificados e Experiências de Auto-emprego: Questões de Tempo e Espaço, 2006. **Anais do XXX ENANPAD**, Salvador: ANPAD, 2006.
- 10- SMEATON, D. Self-employed workers: calling the shots or hesitant independents? A consideration of the trends. **Work, employment and society**, v. 17(2): 379-391, 2003.

11- TANIGUCHI, H. Determinants of Women's Entry into Self-employment. **Social Science Quarterly**, v. 83, n. 3, 2002.

12- WALKER, E. A. WEBSTER, B. J. Gender, age, and self-employment: some things change, some stay the same. **Women in management Review**, v. 22, n. 2, 2007.

13- WILSON, T. e DAVIES, G. The Changing career strategies of managers. **Career Development International**, v. 4, n. 2, 1999.