



Linguística Aplicada das Profissões

VOLUME 16 nº 1 - 2012

O(s) sentido(s) do trabalho na contemporaneidade

Maria do Carmo Leite de Oliveira
Sonia Bittencourt Silveira

RESUMO: Este estudo busca investigar o(s) significado (s) do conceito de trabalho nas modalidades emprego e autoemprego. A partir de ferramental analítico oferecido pela Psicologia Discursiva e com base em um corpus constituído de entrevistas de pesquisa, foram identificados os repertórios interpretativos e os dilemas ideológicos que emergem na fala de profissionais de alta qualificação que migraram – voluntariamente ou não - da condição de empregados para autoempregados. Os resultados mostram que a condição de autoempregado resgata o sentido do prazer do trabalho sem o prejuízo da qualidade de vida.

Palavras-chave: trabalho, emprego, autoemprego, repertórios interpretativos, dilemas ideológicos

Introdução

O trabalho, como qualquer outra atividade humana, é uma atividade carregada de significados que impactam na (re)construção de identidades/papéis e na (re)definição de normas de vida. Ao longo da história, o significado de trabalho tem sido associado a diferentes valores sociais - positivos e negativos - e a diferentes sistemas sociais. Na modernidade, com o surgimento do trabalho assalariado, o trabalho passa a assumir um lugar

central na vida dos indivíduos e passa a ser visto como sinônimo de emprego (Sabóia, Coelho e Aquino, 2007).

Com a crise econômica mundial, deflagrada em setembro de 2008, observou-se o crescimento de um fenômeno já iniciado nas últimas décadas: o estabelecimento de novas relações de trabalho, como a subcontratação, as atividades paralelas e o autoemprego. Pensar o trabalho fora do emprego, isto é, de relações formais de longo prazo e sem vínculo pleno com uma organização, traz para a cena dos debates públicos e acadêmicos a questão do sentido do trabalho¹. Para Sennet (2009), a crise do emprego se tornou uma oportunidade de se resgatarem valores positivos para o trabalho. Para estudiosos das novas relações de trabalho (Bradley e Roberts, 2004; Hughes, 2003; Peel e Inkson, 2004), o autoemprego é uma modalidade que pode trazer novos sentidos para a atividade laboral. Um dos aspectos destacados por Gold e Fraser (2002) é o de que autoempregados tendem a valorizar, além do trabalho, outros fatores que contribuem para a constituição de suas identidades.

Neste artigo, buscamos contribuir para o entendimento do significado do trabalho na contemporaneidade, investigando os repertórios interpretativos (Gilbert & Mulkey, 1984) que emergem na fala de indivíduos que migraram da condição de empregados para autoempregados e os dilemas ideológicos que alimentam esses repertórios. É nossa posição que a ressignificação do conceito de trabalho, na modalidade autoemprego, está vinculada a categorias, associadas a valores positivos e negativos, disponibilizadas pela sociedade para entender trabalho como emprego. O(s) significado(s) de trabalho evocam, portanto, diferentes ideologias.

1. O discurso do trabalho

Uma breve retomada da diacronia dos termos trabalho e emprego pode nos ajudar a compreender as relações de semelhança e diferença de sentido entre eles. No discurso religioso, a máxima bíblica “Comerás o pão com o suor de teu rosto” tem a força de uma ameaça, associando trabalho a castigo, maldição, sofrimento. Em sua etimologia, o termo trabalho remete ao substantivo *tripalium* (instrumento feito de três paus aguçados, com ponta de ferro, com o qual os antigos agricultores batiam os cereais para processá-los) e ao verbo *tripaliare*, igualmente do latim vulgar, que significava “torturar sobre o *tripalium*”. Por muito tempo, a palavra trabalho significou experiência dolorosa, padecimento, cativo, castigo (Bueno: 1988, p.25).

A concepção moderna de trabalho como “esforço” e como “criação” encontra-se associada, em grego, a dois termos distintos: *ponos*, que faz referência a esforço e à penalidade e *ergon*, que designa criação, obra de arte. Isso estabelece a diferença entre trabalhar no sentido de penar, *ponein*, e trabalhar no sentido de criar, *ergazomai*. Essa contradição é mantida na concepção contemporânea de trabalho, em alguns contextos de uso, e manifesta nas formas como trabalho pode ser adjetivado: trabalho braçal, trabalho intelectual, trabalho escravo, trabalho artesanal, trabalho de parto, trabalho remunerado, etc.

¹BERTOL, Raquel. Novos sentidos do trabalho: ruptura profunda de valores dominantes até a crise intensifica debate sobre emprego. Caderno Prosa e Verso. O Globo, 6 de julho de 2009. p. 1-2

Segundo Woleck (2007), observou-se, ao longo da história, diferentes modos de produção. O modo antigo baseava-se no trabalho do escravo; o feudal, no trabalho dos servos da gleba; o capitalista, no trabalho do empregado assalariado. Essa modalidade de trabalho passou a ser compreendida como sinônimo de emprego. O termo emprego, nos dizeres de Souza (1981), "reflete a relação entre o indivíduo e a organização onde uma tarefa produtiva é realizada e pela qual aquele recebe rendimentos" (p.26). Até o século XIX, não havia emprego fixo, vinculado a uma dada empresa. É a sociedade de mercado que veio transformar o homem necessariamente em um detentor de emprego (cf. Adam Smith, 1776, apud Ramos, 1989, p.101), sendo o emprego formal a peça fundamental para o funcionamento da economia. Nesse tipo de sociedade, não ser empregado é sinônimo de ser imprestável ou excluído" (Wolack, 2007).

O desemprego em massa, nas sociedades pré-industriais, era um acontecimento esporádico, causado por fenômenos como secas, guerras ou pragas. Já na contemporaneidade, como apontam Sabóia, Coelho e Aquino (2007), o referencial da sociedade do pleno emprego se aplica cada vez menos à realidade dos trabalhadores. A nova organização do capitalismo provocou o surgimento dos chamados "empregos informais" e novas relações de trabalho. Como argumentam os autores, a crise hoje é do emprego e não do trabalho. O emprego formal parece estar deixando de ser um território privilegiado de inserção do sujeito na estrutura social.

Nesse contexto, uma questão que se coloca é que significados são atribuídos ao trabalho quando ele deixa de ser igualado a emprego? A proposta analítica é a de investigar os repertórios interpretativos que emergem no discurso, ao se falar sobre essas categorias, bem como as ideologias que as alimentam.

2. Repertórios interpretativos e dilemas ideológicos

O construto "repertório interpretativo" foi introduzido na psicologia social discursiva por Potter e Wetherell (1987), sendo definido como "basicamente um léxico ou registro de termos e metáforas mobilizados para caracterizar e avaliar ações e eventos" (p.138). No Brasil, na área da psicologia social, este construto tem sido usado por Spink e seus colaboradores e discípulos para abordar temas como: menopausa (Menegon, 1998), masculinidade (Medrado, 1997), risco (Spink, Medrado & Mello, 2002), dentre outros. Segundo Spink et al (op.cit), o uso da linguagem coloca em movimento repertórios interpretativos culturalmente disponíveis, vistos como "unidades de construção dos discursos" (p.153).

Do ponto de vista discursivo, então, repertórios interpretativos são recursos linguísticos (e.g. palavras, expressões, metáforas, ditados, etc) mobilizados e usados, ordinariamente, no curso das interações sociais, constituindo, segundo Edley (2001), "parte e parcela do senso comum de qualquer comunidade, fornecendo uma base para o entendimento social partilhado" (p.198). Assim, repertórios interpretativos podem ser compreendidos como "discursos"², nos termos de Foucault (2005[1970]), mas, diferentemente desse construto, é usado para sinalizar uma maior ênfase na agência humana, em relação ao uso da linguagem, e para se referir a blocos menos monolíticos e mais fragmentados de significados.

² Segundo o autor, os diversos discursos encontrados em uma dada sociedade, ou em um grupo social específico, exercem funções de controle, limitação e validação das regras de poder desta mesma sociedade.

Um outro aspecto característico dos repertórios é a possibilidade de serem alimentados por “dilemas ideológicos”(cf. BILLIG et al,1988). Em outros termos, um dado repertório interpretativo pode ser constituído, tanto sincronica como diacronicamente, por diferentes ideologias que se sobrepõem ou se complementam.

O conceito de ideologia, a ser aqui adotado, filia-se à abordagem defendida por Billig e seus discípulos (1988) que refutam um entendimento de ideologia como um conceito unitário e monolítico. Ao contrário, ideologia é vista como algo multifacetado, complexo, caracterizado por contradições e ambiguidades. Segundo essa perspectiva, ideologias não são racionais ou universais e livres de influências culturais e variações no curso da história. Ideologias são instáveis, situadas e influenciadas por contextos, historicamente relevantes, que interagem de modo complexo e contraditório, podendo produzir dilemas para os indivíduos, em virtude de valores, crenças e moralidades particulares. Desse modo, as ideologias (no plural) que sustentam os repertórios interpretativos não são homogêneas, mas conflitantes e contraditórias. Esta visão de ideologia é compatível com a concepção de repertórios interpretativos. Segundo Spink e Medrado (2004) “nas comunicações cotidianas, repertórios próprios de discursos diversos são combinados de formas pouco usuais, gerando, frequentemente, contradições (p. 48)”.

Billig et al.(1988) chamam nossa atenção, ainda, para o fato de dilemas ideológicos estarem profundamente enraizados na cultura, através do uso da linguagem. Um bom exemplo desses dilemas ideológicos pode ser observado na análise de provérbios ou máximas populares que corporificam as ideologias da segurança/estabilidade, que são evocadas pelos entrevistados ao falarem de emprego e autoemprego”: de um lado, a estabilidade em “*Mais vale um pássaro na mão do que dois voando*”, ou “o seguro morreu de velho” e de outro, “*Quem não arrisca não petisca*”, que ilustraria a ideologia que nutre os “desafios”.

3. O estudo

Os dados aqui apresentados são parte de um projeto maior de pesquisa que objetiva investigar as novas relações de trabalho (Silva, 2008) e as narrativas de profissionais que migraram do emprego para o autoemprego (Oliveira e Silva, 2009).

Os dados foram obtidos através de entrevistas com indivíduos que atuam profissionalmente sem vínculo formal de emprego, quer como autoempregado individual (autônomo), quer como autoempregado gerador de emprego (Cowling et al. 2004). Como delimitação, o estudo focalizou indivíduos com alto nível de qualificação, isto é, com formação mais sólida e maior nível de experiência profissional, o que, de acordo com a literatura (Barbieri, 2003; Peel e Inkson, 2004 e Singh e DeNoble, 2003) é visto como um minimizador de dificuldades de adaptação à nova modalidade de trabalho.

O critério de seleção dos profissionais foi 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 deles possuem pós-graduação (mestrado ou doutorado) concluída ou em fase de conclusão e encontram-se entre 27 e 45 anos e com diferentes tempo de experiência como autoempregados.

As entrevistas foram abertas com um convite para que o entrevistado falasse sobre o processo de migração do emprego para o autoemprego e exploravam questões como motivações, dificuldades, (in)satisfações, expectativas, dentre outras. Os encontros duraram

entre 30 e 70 minutos e foram gravados em meio digital e posteriormente as falas foram transcritas.

Quanto aos procedimentos metodológicos, iniciamos por agrupar os fragmentos de fala de acordo com as categorias evocadas pelos entrevistados, tais como: a centralidade do trabalho, prazer, qualidade de vida, etc. Em seguida, considerando os posicionamentos³ (DAVIS & HARRÉ, 1990) assumidos pelos entrevistados, buscamos identificar os recursos interpretativos que estes atores sociais ativamente negociam no discurso, visto que o recurso às opções oferecidas pela linguagem geralmente envolvem “escolhas” sobre formas adequadas de ser e agir, determinadas social e culturalmente, por vezes, de modo paradoxal (TOWNS & ADAMS 2007). Essas escolhas, quando sinalizam algum tipo de conflito, são analisadas sob a perspectiva de “dilemas ideológicos”(ver item 3 acima)

4. Repertórios interpretativos usados para falar do trabalho como emprego e como autoemprego:

A proposta de uma entrevista de pesquisa com foco no relato do processo de migração do emprego para o autoemprego levou os entrevistados a se posicionarem ora como membros de uma categoria, ora como membros de outra. Cada posição ativou repertórios interpretativos que colocaram em contraste a lógica do empregado e a do autoempregado.

Neste artigo, destacamos dois dos repertórios que evocam aspectos de referência simbólica do trabalho: de um lado, autonomia e de outro, controle.

4.1 O repertório interpretativo da autonomia

Em várias passagens, os entrevistados salientam a satisfação de serem livres para decidirem o que fazer e como fazer o seu trabalho. O uso enfático do pronome EU sinaliza o valor moral do trabalho como um ato de realização própria em que a autonomia é condição essencial

- A liberdade de escolher o que fazer

Um dos aspectos da autonomia, enquanto valor simbólico do trabalho, é o da liberdade para fazer o que dá prazer e satisfação:

ENTREVISTADOR – Aqui você tem mais liberdade de escolher o que você quer

ENTREVISTADO 1 – É, e independente do que **eu escolho** eu vou **estar satisfeito** porque como eu falei, eu gosto de esporte como um todo, então eu estou trabalhando em esporte, eu estou satisfeito. Lá na EMP B (nome da empresa) eu poderia, eu tenho uma especialização na área financeira, essas coisas assim. Ah, me mandaram fazer um projeto, sei lá, de implantar RRP, talvez eu não gostasse, oh, não gosto, não tenho esse perfil, entendeu. Poderia ter uma coisa dessas

³ Posicionamentos, segundo Davis & Harré (1990), são práticas discursivas em que os participantes de uma dada situação de fala-em-interação reivindicam/atribuem “posições”, isto é, “lugares” disponibilizados/construídos nas linhas de história (storylines) que emergem no discurso.

ENTREVISTADOR – Aqui você tem mais autonomia de decisão sobre o seu próprio trabalho.

ENTREVISTADO 1 – o meu próprio trabalho e lá como sendo funcionário eu **teria que acatar**, mesmo estando insatisfeito,

Na descrição do trabalho como emprego, os entrevistados reconhecem a possibilidade de fazer coisas que gostam, mas também a de ter que fazer coisas que não gostam. Associam à posição de subordinado o dever de acatar a decisão de outro(s). Com isso, o trabalho passa a ser entendido como uma obrigação, como sofrimento, porque não é um ato de escolha.

Uma metáfora que traduz essa visão de trabalho é aquela referente ao significado de “segunda-feira e sexta-feira” no senso comum. Segunda-feira representa a escravidão; Sexta-feira, a alforria:

ENTREVISTADO 2: É o que que **eu** estou querendo dizer é o seguinte. Muitas vezes que saco, amanhã é **segunda-feira** e tem que trabalhar. Puta, que bom **sexta-feira**, final de semana, **eu** não tenho esse sentimento (...) **eu sou o meu chefe** (...) Então, **eu** não tenho aquele sentimento, de puta, segunda-feira que saco, puta, aquela musiquinha do Fantástico que tem dor de cabeça porque tem que acordar. **Eu** não tenho isso. Realmente não tenho e isso é muito gostoso.

Como mostra o excerto, o entrevistado contrasta o trabalho posicionando-se como empregado e autoempregado. Como empregado, ele descreve o trabalho como obrigação, o que é marcado pelo uso repetido do “tem que”. Como autoempregado, ele não reconhece esses valores positivos e negativos para os dias da semana, nem a possibilidade de ter um agente de controle que não seja ele mesmo. Trabalhar mais ou no fim de semana é uma escolha e não é um peso, porque é uma opção e porque dá prazer.

ENTREVISTADO 3: E por ser o negócio próprio agora, você trabalha e **esquece até do horário**, aí dá seis e meia, sete horas, opa, está hora de ir para casa. Então eu vou para casa.

- A liberdade para fazer um trabalho bem-feito

De acordo com Sennet (2009), a preocupação com a qualidade do trabalho foi perdida no capitalismo. No entanto, para os autoempregados, um dos benefícios morais do trabalho é a satisfação de poder fazer um trabalho bem-feito.

Há um orgulho de se ter autonomia para decidir como fazer bem um trabalho.

ENTREVISTADO 4: a vantagem de estar com esse negócio hoje é que eu faço as coisas da **maneira que eu acho correta**. Às vezes eu tinha muita coisa que eu via que tinha que ser feito de uma determinada forma

ENTREVISTADOR:– e você não podia

ENTREVISTADO 4: Não podia. A empresa falava assim: não, não é assim.

ENTREVISTADOR: Você não tinha toda a autonomia que você gostaria

ENTREVISTADO 4: Não tinha e hoje eu tenho.

(...)

ENTREVISTADO 4:(quando empregado) Então eu via muita coisa errada, eu falava, não, agora eu vou **fazer a coisa certa** porque vai ser o meu negócio e as coisas vão acontecer como eu acho que têm que acontecer.

Há uma percepção de que a posição de empregado não oferece condições para o trabalho bem-feito. Uma analogia foi utilizada pelo entrevistado para tornar explicável – accountable - (cf. Buttny and Morris, 2001) essa posição:

ENTREVISTADO 5: me atrai o modelo de fazer, sim, fazer consultoria mas com uma base mais consistente, com um esquema menor, ou seja, talvez alguma coisa que se aproxime mais do **papel do professor**, que você está ali realmente com **conhecimento diferenciado**, que realmente pode ajudar a descobrir novos caminhos, e não alguém que está ali, que ao contrário, que você tem a certeza que **ele não tem esse conhecimento todo**, mas supostamente, que ele tem por trás é uma grande organização, que somados os conhecimentos de um monte de gente pelo mundo afora, pode até te ser útil, mas pode não ser.

A analogia coloca em contraste um saber consistente que pode inovar, e um saber menos aprofundado, armazenado, que pode ser replicado mas que nem sempre pode ser útil. O excerto aponta também para a invisibilidade do saber daquele que faz o trabalho. Quem tem o crédito pelo trabalho é a organização, vista como detentora do capital intelectual dos seus empregados.

Em outra fala, é através de uma metáfora – a placa por trás - que a questão do saber como algo desvinculado do trabalhador reaparece. No excerto a seguir, o entrevistado relata a sua primeira atividade profissional como autoempregado. Trata-se de um serviço de consultoria que prestará na condição de terceirizado – e não mais funcionário – da empresa de consultoria da qual se desligara:

ENTREVISTADO 5: porque eu absorvi todos os problemas de um projeto mal vendido que o cliente comprou porque não sabe bem, a EMP C (nome da empresa) vendeu o que não sabe bem, clássico, e, **como eu tinha a placa por trás**, pagaram rios de dinheiro sem saber o que estavam comprando e empresa vende qualquer coisa para fechar o contrato. Isso é uma coisa séria no mundo de consultoria e ainda acontece. Apesar das empresas estarem mais críticas com relação a isso, mas isso acontece. Eu ali era EMP C , apesar desse primeiro trabalho, de eu ser um terceiro, ainda era a EMP C

O trabalho bem-feito é descrito como algo incompatível com o objetivo da empresa - fechar contratos – mas como algo presumido pela “ placa atrás” do profissional, isto é , pelo nome da Empresa.

Como defende Sennet (2009:47), o *ethos* do bom trabalho, na nova economia, permanece sem recompensa ou invisível. É a autonomia de que goza o autoempregado que permite ter o bom trabalho como um ideal e, por consequência, ter o seu saber reconhecido:

ENTREVISTADOR : O teu **valor profissional** está sendo mais reconhecido?

ENTREVISTADO 5: Sim, sim, na verdade é mesmo. Olha só, então vou te contar um pouco daquela historinha (...) Ou seja, o trabalho na EMP C (nome empresa), esse diagnóstico eu fiz sozinho, não foi a nem a BZ(nome da empresa do autoempregado), fui **eu** que fiz o trabalho, fui **eu** que fui pra lá e fui que fiz. As que **eu** fiz foi um trabalho de diagnóstico que fez vender a continuação de agora.

ENTREVISTADOR: E você acha que se você tivesse que ir lá para fazer o mesmo trabalho pela EMP C as pessoas iriam te ver como EMP C

ENTREVISTADO 5: Acho que sim, é claro que se você tem um relacionamento (com o cliente) que vai crescendo a longo prazo, acaba sendo **fulano de tal da EMP C**, claro, aquilo acaba se sobrepondo, mas pelo menos num primeiro momento, não. O que eu estou colocando é que como uma **empresa pequena**, com um esquema de empresa pequena de prestação de serviços de consultoria, necessariamente, vai ser função **a experiência** da ou das **pessoas**. Necessariamente. Não tem essa de ah, a empresa está há três, quatro anos no mercado, já tem **credencial**, não tem isso. Ninguém vai contratar a BZ porque ela tem meia dúzia de clientes, não vai. Eu acho que não vai. Vai contratar se eu for lá e eles sentirem **firmeza** em mim e no que eu estou falando das minhas **experiências**. Ponto. Eu acho que vai muito, aí fica muito pessoal. Pelo menos é isso que eu sinto. Não tenho certeza, mas é assim que eu vejo.

A autonomia cria visibilidade para o reconhecimento pessoal, para a demonstração real da capacidade de fazer um bom trabalho. O entrevistado inicia sua fala admitindo que, se houver uma relação forte com o cliente, o seu valor profissional pode ser reconhecido. Mas, mesmo nesses casos, parte desse valor ainda é visto como atrelado à sua filiação (fulano de tal da EMP C). Já, quando ele se posiciona como autoempregado, ele torna relevante a questão da agência, atribuindo o mérito a sua própria experiência e postura (firmeza) pessoal. A agência é discursivamente enfatizada pelo uso recorrente do pronome pessoal “eu” para fazer referência pessoal.

4.2 O repertório interpretativo do controle

O repertório interpretativo do controle, em oposição ao da autonomia, mostra que o trabalho como emprego é pensado não como um ato de afirmação individual, mas de submissão à vontade de outros. Os termos que constituem esse repertório se dividem em duas categorias: quem controla e o que é controlado

- Quem controla

O repertório do trabalho como controle evoca termos que remetem tanto a controles exercidos por pessoas quanto por práticas e documentos regulatórios. No excerto abaixo, em que o entrevistado fala das interferências que sofre para exercer o seu trabalho, são identificados alguns desses termos:

ENTREVISTADOR: Tinha **interferência**?

ENTREVISTADO 5: Direto, direto. Claro que tinha, tinha interferências tanto a **burocracia** EMP C coisa do dia-a-dia, que aí transcende a área de negócios onde você está, como claro, tem que **dar satisfação para uma monte de gente**.

Outros entrevistados falando sobre o mesmo tema

ENTREVISTADO 6: só que aí eu só fiquei cinco meses porque aí eu não aguentei. Simplesmente não aguentei porque tinha um **chefe** que era um cara pessoalmente muito

bacana, mas profissionalmente a gente não se entendeu. E eu acho que é muito difícil, bicho, você fica três, quatro anos nessa relação de autoemprego, como você chama, você voltar a ter um ambiente de trabalho, onde você tem **uma rotina fixa**, onde você tem as **relações de trabalho com chefes**, com **normas, com regras rígidas**, é muito difícil você se readaptar. (...) E aí fiquei cinco meses falei, bicho, estou dando um tchau de novo, já tinha dado uma estabilizada

ENTREVISTADO 7: Eu acho que ela te **restringe**, a sua imaginação, ela **reprime**, ou seja, a sua capacidade de criação ela reprime, porque a organização ela está lá, tem um conjunto de **normas, regras**

Estes excertos chamam a atenção para a burocracia. As práticas burocráticas aprisionam os empregados, não lhes permitindo liberdade de ação. O controle também é evocado na obrigação de prestar contas a outros hierarquicamente superiores. Fazem parte desse quadro o par relacional chefe-subordinado. O relacionamento com a chefia é descrito como problemático, mesmo nos casos em que o empregado distingue positivamente a pessoa do papel que ela exerce.

A burocracia das organizações é avaliada como algo que “restringe”, “reprime”, evocando a percepção do trabalho como cerceamento da liberdade, como prisão. São eles: a rotina fixa, as normas, as regras rígidas, tudo que é imposto ao empregado como um padrão que deve ser seguido.

Uma das diferenças nas relações de trabalho, no emprego e autoemprego, pode ser ilustrada pela forma como os significados simbólicos da relação chefe-subordinado são manifestos na fala de um entrevistado que abriu uma pequena empresa com seu irmão:

ENTREVISTADO 8 : meu irmão é um pouco meu chefe, eu sou um pouco chefe dele e tal. Os clientes são os meus chefes, mas é uma relação completamente diferente.

Como mostra o excerto, o entrevistado, ao falar da sua sociedade com seu irmão, estabelece um novo par relacional: chefe/ chefe. Esse par não remete a controle, mas a uma troca igualitária em que ambas as partes se supervisionam para o bem comum. Nessa linha de ressignificações, o entrevistado cria outro par relacional – clientes/ sócio. O cliente não é apresentado como aquele que “manda”, “ controla”, mas aquele a quem o autoempregado tem o compromisso de servir.

- O que é controlado

Dentre os objetos de controle citados, o tempo é um dos aspectos avaliados de forma mais negativa pelos entrevistados. Para os autoempregados, ao se estabelecer um horário de trabalho, perde-se o significado do trabalho como produtividade:

ENTREVISTADA 1: na EMP A (nome da empresa) eu fiquei impressionada com assim o **desperdício de tempo**. Então, olha só, vamos pagar esse pessoal para ficar seis horas aqui e depois manda os caras para casa. Então fica todo mundo tentando **enganar** a organização e a organização se **enganando**, achando que tem que ter uma Norma e Instrução desse tamanho que a EMP A acha que tem que ter que ninguém cumpre absolutamente nada e

a verdade é essa, e fica **matando tempo, dando um tempo** para ir embora. Então quando eu percebi isso, eu falei realmente essa não é a minha praia porque eu **não tenho tempo a perder**.

A entrevistada usa as metáforas “desperdício de tempo”, “matando o tempo” e “dando um tempo” para explicar por que horário de trabalho não significa trabalho, visto como produtividade. O horário fixo faz com que o trabalho seja enquadrado como uma encenação (enganosa): a empresa estabelece uma norma que não é cumprida de fato, e os empregados fingem que cumprem a norma. Com outra metáfora “não tenho tempo a perder”, a entrevistada volta a significar trabalho como produtividade, apontando um dos fatores que a levou a migrar para o autoemprego (“essa não é a minha praia”)

Os entrevistados apontam também para outras deturpações do significado do trabalho em decorrência da definição de um “horário de trabalho”. Um delas é a compreensão de que trabalho é um lugar, e não uma atividade produtiva:

ENTREVISTADA 1: Então lá, você tem que **estar lá**, se não tivesse **projeto** você tinha que estar lá. Podia num dia da semana ou no outro não aparecer lá, mas você tem que estar lá presente porque se as pessoas perguntarem onde você está, **você está no trabalho**. Não tem o projeto, mas está lá esperando, **disponível** para alguma coisa. Então realmente isso é posso considerar uma desvantagem de você não ter essa liberdade de teoricamente **mandar em você mesmo**

De acordo com a entrevistada, o trabalho é visto como uma presença física num determinado espaço (“estar no trabalho”). Trabalhar é visto como estar disponível e não necessariamente estar produzindo. Sem autonomia, o empregado não pode gerenciar o seu tempo e a sua produtividade.

Outro termo que constitui o repertório do controle são as longas jornadas de trabalho. Por um lado, elas têm sido naturalizadas por um discurso do senso comum que vincula dedicação a sucesso profissional (Oliveira, 2008a):

ENTREVITADA 2: então são **12 horas** mesmo todos os dias. A rotina era essa. (...) fins de semana e trazia trabalho para a casa

ou

ENTREVISTADO 4 : Na EMP D (nome da empresa) também é assim, você tem que justificar porque está saindo na hora. Vou sair na hora porque eu vou ao médico, tá, gente. **Não estou desmotivado**, não. Não sei o quê. Tem esse tipo de cultura.

A exigência tácita de uma disponibilidade de tempo faz com que obedecer ao horário de trabalho seja enquadrado como um sinal de desmotivação do empregado. Como tal, a saída no horário exige explicações. No entanto, ficar mais na empresa não é reconhecido necessariamente como trabalhar mais.

Para os autoempregados, trabalho envolve comprometimento com resultado, o que não é estabelecido por mecanismos de controle - explícitos ou implícitos:

ENTREVISTADO 7:(...) quando eu te digo que tem que ter **disciplina**, mas não uma disciplina de horário, tem que ter disciplina com comprometimento com **resultado**. Eu sei o que que é o objetivo da Minha Empresa, o que que é eu sei, qual é a nossa **agenda** para o ano, nossa agenda para o semestre, para o bimestre, pro mês, para a semana e pro dia. Então, isso faz com que eu me organize e consiga desempenhar, se tiver que trabalhar 15 horas, se tiver que trabalhar final de semana eu trabalho, e aí que está.

O entrevistado introduz o termo “disciplina” como algo que melhor define o comprometimento do autoempregado com “resultados”, com objetivos a serem alcançados e previstos em uma “agenda”. Desse modo, o “tempo” de trabalho está diretamente associado à necessidade de cumprimento das tarefas e não a um mero cumprimento de horário e é resultado de organização e produto de uma escolha.

Outra categoria do trabalho como emprego – aposentadoria – reafirma alguns dos significados de trabalho para autoempregados. Na posição de empregados, o tempo de parar de trabalhar é definido pela empresa/ governo e significa parar de ser produtivo e, no imaginário, começar a aproveitar a vida. Para os autoempregados, porém, a aposentadoria não é uma meta nem tem esses significados:

ENTREVISTADOR: Como é que você vê a noção de aposentadoria? Você se pensa ...como aposentado, não?

ENTREVISTADO 6: Não, então, eu consigo me imaginando daqui a 15, mas não consigo me imaginar daqui a 40. O que estou fazendo hoje é depois das quedas e das quedas de cavalo e tal, tentando **pavimentar um futuro**, para que daqui a 10, 15 anos, eu consiga **ter uma estrutura** que, que eu continue fazendo o que eu estou fazendo hoje, ou seja, tendo o autoemprego, tendo a tranquilidade e tal, mas com mais tranquilidade e com mais, mais capitalizado, e mais experiência de vida e tudo o mais, entendeu. É, mas eu imagino, a questão da aposentadoria, acho que nem tanto a **financeira**, nem a, ou seja, **nem parar de trabalhar e ter uma aposentadoria que me remunere**, um fundo de pensão, um fundo de previdência ou um da vida aí, **eu não penso muito nisso, não. Se eu pudesse chutar** eu te diria que eu não me imagino parando de trabalhar não, **nem com 70 anos de idade**. O que eu quero é efetivamente estar com 70 anos de idade, é só **estar fazendo o que eu aquilo que eu gosto**, como eu sempre tenho buscado isso dentro da minha vida. Estar sempre bem, procurando **estar sempre bem comigo mesmo**, de oito às cinco, de oito à meia-noite, mais nessa linha

Como mostra o fragmento, aposentadoria não é fim, é continuidade de um projeto de vida: fazer o que dá prazer, estar bem consigo mesmo, ter lazer e trabalho. Admite a necessidade de “pavimentar o futuro” de construção de uma “estrutura” através de algum tipo de plano de previdência. Mas não vê a aposentadoria como o marco de uma libertação das amarras do trabalho, como é suposto na lógica do empregado. Para ele, trabalho não é obrigação, é prazer.

Cada um dos repertórios aqui identificados compreende um tipo de léxico que evoca os valores positivos do trabalho como autoemprego e os valores negativos do trabalho como emprego. O léxico do repertório autonomia inclui ‘ter prazer em trabalhar’, ‘gostar do que se

faz', 'trabalho como distração', 'fonte de prazer', 'fazer a coisa certa', 'valor profissional', 'conhecimento especializado', 'ter experiência', 'ter credencial', e a metáfora 'correr atrás do sonho'; e no que se refere à falta de autonomia: 'ser infeliz', 'parar de trabalhar/aposentadoria', 'trabalho chato', burocracia (reprimir/ restringir/interfuir) e as metáforas: "ter placa por trás", "dar chicotada nas costas".

Já o léxico do repertório controle inclui: 'rotina', 'planejamento', 'projeto', 'agenda', 'segunda-feira/sexta-feira', 'ser *workaholic*', horário, final de semana, e as metáforas "vida de louco", 'matar o tempo; e no que se refere ` falta de controle, 'resultado', 'produtividade', 'disciplina', 'lazer', 'negócio próprio' e a metáfora 'dono do tempo.

O contraste entre os léxicos relativos a autonomia e a controle mostra que o trabalho como autoemprego resgata valores como criação, trabalho artesanal, prazer, expressão de si mesmo.

5. Trabalho e ideologia

Os repertórios interpretativos relacionados à autonomia e a controle estão associados a significados do trabalho sustentados por diferentes ideologias.

Na descrição do trabalho como emprego, os entrevistados evocam um discurso da meritocracia que legitima a submissão do trabalhador aos mecanismos de controle da organização. Um dos traços desse discurso diz respeito à dedicação como um dos critérios de avaliação do mérito do empregado (Oliveira, 2008b). A dedicação aqui não é apresentada um como ato de determinação individual, mas como um ato de aceitação das regras do jogo. A dedicação para os entrevistados vem alinhada a uma concepção de trabalho como instrumento de manutenção do emprego e, principalmente, de ascensão vertical, de reconhecimento público do mérito através da posição alcançada, dos salários recebidos e dos símbolos de status a que passa a ter direito o empregado, como carro, celular, secretária, computador, etc.

Essa ideologia do "sucesso a qualquer preço" é rejeitada pelos autoempregados:

ENTREVISTADO 7: Não quero ser esses caras que ficam trabalhando aí 20 horas por dia, porra que chegam a sócio e continuam sendo chefe, ou seja. Sócio da EMP F continua sendo chefe, pô, é eu não quero ter essa **vida de louco**, não ter família, não quero muito essa vida, não.

A categoria dedicação compreende também o conceito de *workaholic*:

ENTREVISTADO 7: Trabalho, sem dúvida nenhuma é fonte de prazer. Mas eu não sou, nunca fui, e eu acho que nunca vou ser um cara bitolado, **um workaholic**, se eu tiver que trabalhar durante dois meses, 20 horas por dia, eu vou trabalhar. (...)

ENTREVISTADA 1: E eu não tenho esse espírito de **workaholic** dessas pessoas que trabalham 14, 15 horas por dia, sete dias por semana e se não trabalharem ficam infelizes. Tem pessoas que têm essas características, eu não sou assim.

Como mostram os dois depoimentos, o conceito de *workaholic* é associado a valores negativos: bitolado, vício, doença (sem o trabalho, a pessoa é “infeliz”). Apesar de reconhecerem o trabalho como prazer, os autoempregados entendem que o trabalho não é a única fonte de prazer.

A ideologia que sustenta esse tipo de posição está alinhada a um outro discurso focado no bem estar e no estar bem consigo mesmo. Reconciliando o trabalho a outras fontes de prazer, os autoempregados tornam-se porta-vozes de um discurso de qualidade de vida, em que o trabalho é apenas uma das dimensões da vida. As organizações têm introduzido a questão da qualidade de vida do empregado como um instrumento de produtividade e também de redução de seus custos. Para os autoempregados, porém, a qualidade de vida é apresentada como um projeto de vida, que tem por base o prazer e a liberdade.

Para os autoempregados, ser submetido a fazer o que não dá prazer não compensa nenhum tipo de benefício material. A experiência do autoemprego resgata o prazer como benefício moral do trabalho:

ENTREVISTADO 7: discordo muito daquelas pessoas que acham que precisam **ser infelizes** das oito às cinco da manhã, de segunda a sexta para poder ser feliz de....

ENTREVISTADO: de meia-noite às cinco

ENTREVISTADO 7: pois é. E pro cara, assim, ah, não, **eu não sou feliz** com o trabalho, é, não sou feliz no meu trabalho, mas eu porra, eu faço uma **viagem internacional** por ano no meu trabalho. Caralho, o cara tem 30 dias de **férias** por ano, ele se diverte, os outros 11 meses, que ele porra, ele fica **se dando chicotada nas costas**? Que porra de relação é essa? Então eu sempre discordei dessas pessoas. E sempre acreditei, bicho, que você tem que **correr atrás do seu sonho**. Eu sempre acreditei que por mais difícil que pareça, você tem que acreditar em você mesmo e correr atrás do seu sonho.

O entrevistado coloca em oposição o tempo de trabalho (como obrigação, atividades que não despertam prazer) ao tempo de férias (o lazer). Através da metáfora “dando chicotada nas costas”, ele descreve uma atitude de resistência passiva do empregado a um significado de trabalho como sofrimento. Em oposição, ele fala da experiência de autoemprego como uma experiência de agência, de prazer (correr atrás do seu sonho). Nesse sentido, a fala do entrevistado se aproxima do significado de mérito na cultura americana. De acordo com Barbosa (1999: 66) nessa cultura, o mérito está na “capacidade do indivíduo em moldar a sua realidade de acordo com sua visão de mundo, por sua determinação e esforço.” O benefício moral do trabalho é o orgulho de afirmar a individualidade, de poder satisfazer o desejo de autonomia, de ser autor do seu plano de voo:

ENTREVISTADO 4: agora eu sou realmente **o dono do meu tempo**. Então estou me dedicando muito mais ao mestrado, eu faço as leituras, eu me preparo para as aulas, eu venho para as aulas. E antes eu sentia que **eu não tinha esse tempo todo**. E está sendo uma surpresa muito positiva porque eu já esperava, mas está excedendo as minhas expectativas nesse sentido. E outra coisa também é com relação às atividades que eu sempre me preocupo em fazer uma **atividade física**, eu estou nadando, fazer uma corrida para, enfim, para manter minha parte saudável, para manter minha saúde. Antes eu não tinha tanto tempo como eu tenho agora.

ENTREVISTADA 1: Eu adoro **lazer**, eu preciso **ler**, eu preciso **dormir**, eu preciso **ir à praia**, eu preciso **ir ao cinema**, eu gosto. Gosto muito de sair até reverte positivamente ao meu favor, eu trabalho muito melhor do que quando eu fico só em cima de uma coisa, Eu não me incomodo de trabalhar final de semana. Mas não é isso. Mas não ter lazer é muito complicado.

Ambos depoimentos retratam um plano de qualidade de vida que atende a necessidades relacionadas saúde física (como caminhar, dormir), mental (lazer, convívio social) e intelectual. A própria realização do bom trabalho (eu trabalho muito melhor do que quando eu fico só em cima de uma coisa) é apresentada como uma consequência desse estar bem, de vivenciar outras fontes de prazer, além do trabalho.

A visão de trabalho como prazer exclui também do léxico a categoria aposentadoria, entendida por empregados como a hora de parar de trabalhar. Perguntados sobre isso, os entrevistados reiteram a visão já apresentada sobre os significados simbólicos dos dias de semana:

ENTREVISTADOR: Pensa em se aposentar?

ENTREVISTADA 1: Não, que chatice. Eu já sou **aposentada desse trabalho chato**. E eu **gosto** tanto de do que eu **faço** que eu faria se tiver disposição e saúde e cliente até os 80, 90 anos, não tem o menor problema. Porque isso **distrai**, eu acho que a vida sem trabalho é muito chata.

Quando o trabalho não é o centro da vida nem é obrigação, as fronteiras entre tempo de trabalho e aposentadoria desaparecem. Trabalho é prazer, é parte da vida.

Considerações finais

O foco da discussão aqui apresentada aponta para a dificuldade de se pensar as novas formas de trabalho sem aludir a categorias vinculadas ao trabalho como emprego. Com base numa análise do vocabulário, das construções e metáforas, usadas pelos entrevistados para falar sobre o processo de migração do emprego para o autoemprego, identificamos dois repertórios interpretativos evocados para falar de trabalho: o controle e a autonomia. O primeiro, que emerge quando o entrevistado se posiciona como empregado, tem como termo-chave a palavra submissão e remete à visão de trabalho como obrigação. Seu léxico é constituído de categorias vinculadas, no senso comum, a emprego, chefe, horário de trabalho, rotina, burocracia, longas jornadas, etc. O segundo, que emerge quando o entrevistado se posiciona como autoempregado, tem como termo chave a palavra autonomia e remete à visão de trabalho como prazer. O seu léxico não é constituído por categorias próprias, mas, sim, por termos que se opõem às categorias do emprego, como agência, trabalho bem feito, qualidade de vida, etc.

A análise dos repertórios interpretativos apontou também para as ideologias que sustentam esses repertórios. Ao apresentarem a visão de trabalho como emprego, os entrevistados rejeitam algumas das condições imposta para a obtenção do sucesso profissional, como a centralidade do trabalho na vida, a dedicação total do empregado à empresa e a luta apenas pelo aumento de salário e pela promoção vertical.

Já ao apresentarem a visão de trabalho como autoemprego, os entrevistados alinham-se a um discurso do empreendedorismo, focado na capacidade do indivíduo de criar, de se

autoexpressar através do trabalho, e ao discurso da qualidade de vida que equilibra a necessidade de realização profissional à de satisfação pessoal, em conciliar trabalho a outras categorias como família e lazer.

Abstract: This study investigates the meaning(s) of the concept of work in terms of employment and self-employment. Adopting analytical tools from Discursive Psychology and based on a corpus of research interviews, we have identified key interpretative repertoires and ideological dilemmas that emerged in the accounts offered by highly qualified professionals migrating – voluntarily or not – from being employees to being self-employed. The findings show that the condition of self-employment affords the recovery of the sense of pleasure of work, without the loss of life's quality.

Key-words: work, employment, self-employment, interpretive repertoires, ideological dilemmas.

Referências

BARBIERI, J. C.; ÁLVARES, A. C. T. *Inovações nas Organizações Empresariais*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2003.

BERTOL, Raquel. Novos sentidos do trabalho: ruptura profunda de valores dominantes até a crise intensifica debate sobre emprego. *Caderno Prosa e Verso. O Globo*, 6 de julho de 2009. p. 1-2

BILLIG, M, *Ideology, Rhetoric and Opinion*, London: Sage, 1991

BILLIG, M, et al. *Ideological Dilemmas*. London: Sage Publications, 1988.

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, 2004, p.37-58.

BUENO, Franciso da S. *Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa*. São Paulo: Lisa, 1988.

BUTTNY, R and MORRIS, G.H.. Accounting. In: W Peter Robinson e Howard Giles (ed) *The new Handbook of Language and Social Psychology*. New Jersey: John Wiley and Sons Ld, 2001.

COWLLING, M. TAYLOR, M. MITCHELL, P. *Job Creators. The Manchester School*, v.72, n.3, 2004, p.610-617.

DAVIES, B. and R. HARRÉ 1990, 'Positioning: The discursive production of selves', *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 20(1), pp. 44-63,'1990, disponível em: <http://www.massey.ac.nz/~ALock/position/position.htm>.

EDLEY. Analysing masculinity: Interpretative Repertoires, Ideological Dilemmas and Subject Positions. In: Wetherell, M., Taylor, S., & Yates, S. J. (Eds.). *Discourse as Data: A Guide for Analysis* London: Sage, 2001.

FOUCAULT, M. *A ordem do discurso*. 14ª ed. São Paulo: Loyola. (L'ordre du discours, leçon inaugurale ao Collège de France prononcée le 2 décembre, 1970), 2005.

GILBERT, G.N. and MULKEY, N. *Opening Pandora's Box: A Sociological Analysis of Scientists' Discourse*, 1984.

GOLD, M. FRASER, J. Managing Self-management: successful transitions to portfolio careers. *Work, Employment and Society*, v.16, n.4, 2002, p.579-597.

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, p.433-454.

MEDRADO-DANTAS, B.O. masculino na mídia: repertórios sobre masculinidade na propaganda nacional. *Dissertação de Mestrado em Psicologia Social*. PUC-SP, 1997.

MENEGON, V. S.M. Menopausa: imaginário social e conversas do cotidiano em saúde. *Dissertação de Mestrado em Psicologia Social*. PUC-SP, 1998.

OLIVEIRA, Maria do Carmo L. Media and Professional Success Stories. Georgetown University Round Table '08. Washington: Georgetown University 13-15, 2008a

----- The new capitalist culture and communication. In: Discourses and Organisations Symposium. AILA 2008 — The 15th World Congress of Applied Linguistics. Essen, Germany, August 24-29, 2008b

OLIVEIRA, Maria do Carmo L e SILVA, José Roberto G. Autonomy, risk and quality of life: Self-employed consultants and their perspectives in the contemporary discourse of working relations. DICOEN V: *Fifth International Conference on Discourse, Communication and the Enterprise*. University of Milan – Italy. 24 - 26 September 2009.

PEEL, S. INKSON, K. Contracting and Careers: choosing between self and organizational employment. *Career Development International*, v.9, n.6, 2004, p.542-558.

POTTER, J., & WETHERELL, M. *Discourse and Social Psychology: Beyond Attitudes and Behaviour*. London: Sage, 1987.

RAMOS, Alberto Guerreiro. *A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações*. 2.ed. Rio de Janeiro: FGV, 1989.

SABOIA, I.B.; COELHO, R.; AQUINO, C.A.B. Narratives et labour: impasses sobre o trabalho como narrativa de si mesmo na contemporaneidade. *Calidoscópico*, vol 5 n2, São Leopoldo: Unisinos, mai/ago 2007 p. 84-91

SENNET, R. *O Artífice*. 2 ed. Rio de Janeiro/ São Paulo: ed. Record, 2009.

SILVA, José Roberto G. Profissionais qualificados e experiência de autoemprego: questões de tempo e espaço. REAd – *Revista Eletrônica de Administração*. V. 14 p.10, 2008

SINGH,G. & DeNOBLE,A.F. Views of self-employment and personality: An exploratory study. *Journal of Developmental Entrepreneurship*,8(3):265-281,,2003.

SMITH,A. *An inquiry into the nature and the causes of wealth of nations*. Oxford:Claredon Press,1976.

SOUZA, Paulo Renato. *O que são empregos e salários*. São Paulo: Brasiliense, 1986.

SPINK, M. J.; MEDRADO-DANTAS,B. e MELLO, R.P. Perigo, Probabilidade e Oportunidade: A Linguagem dos Riscos na Mídia, *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15 (1), p.151-164,2002.

TOWNS,A. And P.J. ADAMS. Staying quiet or getting out: Some ideological dilemmas faced by women who experience violence from male partners.*British Journal of Social Psychology* 48. 735-754,2009.

WOLECK, A. O trabalho , a ocupação e o emprego:uma perspectiva histórica, *Instituto Catarinense de Pós-Graduação*,2007. Disponibilizado em www.icpg.com.br.

RECEBIDO EM: 27/04/2012

APROVADO EM: 23/06/2012