

"Identificando o empreendedorismo como "um fenômeno que transbordou da área dos negócios e se espalhou no tecido social mais amplo", a Profª Antônia Colbari apresenta um retrato preciso das mudanças recentes ocorridas nos processos organizacionais e de seus reflexos na sociedade brasileira."

Leonardo Nascimento

A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira ¹

Antônia de Lourdes Colbari ²

As mudanças técnicas e organizacionais, em curso no universo das empresas, e a proliferação de outras formas de atividade fora do regime salarial têm promovido alterações substantivas nos saberes, na matriz de valores morais e de referências simbólicas que sustentam a configuração do trabalho na sociedade contemporânea e, conseqüentemente, definem as tendências recentes do processo de qualificação dos trabalhadores.

Apreendida em uma acepção ampla, como ferramenta de gestão empresarial e de gestão social, a qualificação almeja tanto a capacitação profissional quanto a social. Nesse processo, as virtudes do sujeito empreendedor merecem destaque nas estratégias de formação técnica e moral que transcendem a preparação dos indivíduos para atividades circunscritas ao mundo dos negócios e ao mercado de trabalho. Ao ampliar o seu espaço de atuação para abranger projetos comunitários, culturais e de gestão pública, tais estratégias incorporam o novo

referencial ético-político e ideológico que permeia as diferentes modalidades de trabalho e de ação social, dentro e fora do universo produtivo, na vida privada e na vida pública.

Presença constante nos meios de comunicação, o discurso atual sobre o empreendedorismo abrange uma área grande de atuação e assume múltiplos significados. Pode ser identificado em várias situações: no trabalho por conta própria; na atividade empresarial bem sucedida; na dimensão empreendedora do trabalhador assalariado; e na afirmação de uma liderança no local de trabalho, na comunidade (empreendedorismo comunitário) e na gestão pública. Em suma: trata-se de uma força social desencadeada por comportamentos, atitudes e valores que conduzem à inovação, à mudança, potencializando a geração de riqueza e a ação transformadora das condições sociais e políticas.

Não é pretensão deste artigo um exaustivo tratamento analítico a respeito do movimento e da doutrina em torno do empreendedorismo, ambos bastante explorados pela literatura – de caráter normativo ou acadêmico – focalizada no mundo dos negócios. Elege-se o ângulo do mercado de trabalho como eixo da análise, destacando-se a sua presença como componente das estratégias de gestão do trabalho e, assim sendo, da socialização do trabalhador assalariado, bem como da configuração de formas alternativas de inserção nas atividades produtivas. Interessa menos, portanto, a dimensão do típico empreendimento capitalista, tal como nos registros clássicos do fenômeno.

A estrutura do artigo comporta uma primeira seção dedicada a explicitar significados e marcos teóricos relevantes para enquadramento da temática e, em seguida, a exposição rastreia algumas variantes do fenômeno

¹ Trabalho apresentado no VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais. Universidade de Coimbra, 16 a 18 de setembro de 2004.

² Socióloga e Professora do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal do Espírito Santo.

empreendedorismo: a sua incorporação no perfil do trabalhador demandado pelas empresas e no incentivo ao trabalho por conta própria e à fundação de micro e pequenas empresas. Por fim, retoma-se a discussão acerca dos significados do empreendedorismo na sedimentação de nova ética do trabalho – os referenciais ideológicos que justificam e legitimam os arranjos produtivos e sociais típicos da fase atual do desenvolvimento capitalista.

Contextualizando a noção de empreendedorismo

Uma das questões enfrentadas na presente análise refere-se às dificuldades de operar com o termo empreendedor e seus derivados, cujos significados não constituem pontos consensuais na literatura acadêmica e no debate público em geral. Se, na acepção clássica, o termo tinha um sentido mais preciso, imerso em uma cultura eminentemente capitalista, atualmente aparece associado a múltiplas modalidades de inserção nas práticas econômicas e sociais.

No registro clássico, o empreendedorismo aparece como fenômeno cultural que expressa hábitos, práticas e valores, referindo-se inicialmente a um sujeito, mas depois se deslocando para a organização. Desde Schumpeter, detecta-se a preocupação em capturá-lo como fenômeno distinto da propriedade e da gerência de empresas. O autor já antecipa uma tendência atualmente muito explorada – o deslocamento do indivíduo empreendedor para o indivíduo coletivo que se encarna na “personalidade corporativa construída”. A função empresarial se torna independente de uma pessoa física, podendo ser empreendedor um sujeito coletivo, ou uma forma cooperativa, como o Estado ou outras organizações. (López-Ruiz, 2004).

A expressão empreendedor, segundo o dicionário da língua portuguesa, designa a pessoa que se aventura à realização de coisas difíceis ou fora do comum, estando

associada à capacidade de mudar e de inovar. Não é, portanto, sinônima de empresário – a condição jurídica do indivíduo que registrou uma empresa no seu nome – mas se refere a comportamentos e posturas que potencializam a eficiência empresarial. Também não se confunde com a abertura de uma empresa, o início de um pequeno negócio, como propaga o senso comum, tornando necessária a distinção entre empreendedor e pequeno proprietário, entre ações empreendedoras e pequenos negócios, associações, no entanto, cada vez mais presentes no debate atual em torno das alternativas de geração de emprego e renda fora das relações salariais. (Carland *et al.*, 1984; Dornelas, 2003).

O Sebrae, principal agente de disseminação do empreendedorismo no Brasil, define cultura empreendedora como “o complexo de crenças, valores, conhecimentos, articulação de idéias e padrões de comportamento, condicionado por características pessoais, pela cultura e pelo ambiente, caracterizando a interferência criativa e realizadora do meio, em busca de ganhos econômicos e sociais”³. Na formação dessa cultura, segundo Filion (1999), têm prioridade valores e atributos como independência, autonomia, autoconfiança, liderança e criatividade, e postura em prol do desenvolvimento econômico, da geração e distribuição de riqueza.

No que diz respeito às dimensões normativo-prescritivas embutidas no discurso, quando são destacadas as qualidades necessárias ao empreendedor, observa-se a sua presença também na definição do perfil de trabalhadores assalariados e na formação de agentes sociais destinados a atuar em territórios não submetidos à lógica empresarial.

São esses os comportamentos e as competências destacados: capacidade de focalização nos resultados; sentido de responsabilidade; preferência por riscos controlados; percepção das e confiança nas probabilidades de êxito; grande

capacidade de trabalho, valorizando-se o “fazer” e a resolução de problemas; orientação para o futuro por meio de visão clara e objetiva da realidade e capacidade de cavar oportunidades e de construir estratégias para aproveitar as situações favoráveis; facilidade de organização de atividades e pessoas; capacidade de inovação para criar e/ou inovar produtos, serviços e processos; facilidade de adaptação às mudanças; e perseverança nos objetivos e nas estratégias para alcançá-los⁴.

Como é possível observar, essas dimensões prescritivo-normativas alinham-se à ação estratégica, pautada na racionalidade dos fins e dos meios, e os empreendedores apresentam-se como portadores de habilidades comunicativas e interativas que favorecem o exercício da liderança e o trabalho em equipe. As qualidades destacadas – que podem ser ensinadas e desenvolvidas – contribuem para demolir alguns mitos, pois os empreendedores não são indivíduos predestinados ao sucesso, nem jogadores que assumem riscos altíssimos e nem “lobos solitários” incapazes de trabalhar em equipe.(Dornelas, 2003).

Grosso modo, duas grandes referências teóricas têm sido mais destacadas quando se trata do aporte teórico da matéria em debate. Na vertente histórico-sociológica, Max Weber elege como questão crucial compreender a singularidade histórica do capitalismo moderno, o que tornava imperativo explicar como o “impulso para o ganho” e a “ânsia do lucro” movidos e legitimados por valores religiosos desencadearam um tipo de conduta racional que favoreceu a atividade empreendedora.

Na vertente da economia, Schumpeter (1982) associou os empreendedores à personificação da força do novo traduzida na capacidade de imaginar e no espírito inovador (*destruição criadora*). A elaboração e a execução de “novas combinações” produtivas faz deles agentes desencadeadores de mudanças (pela

³ Fonte: www.sebrae.org.br.

introdução de novos produtos e serviços, criação de novos métodos de produção e formas de organização, ou exploração de novos recursos, novos materiais e novos mercados) que alavancam o desenvolvimento econômico.

No ângulo da gestão, entre os autores contemporâneos, destaca-se Drucker (1991 e 1999) que associa a dinâmica organizacional empreendedora ao conhecimento, à tecnologia e à capacidade de inovar e de lidar com a incerteza. Para o autor, o empreendedor sempre busca a mudança, reage diante dela e a converte em uma oportunidade. Sendo assim, a “essência do espírito empreendedor” não se realiza necessariamente no ato de criar uma nova empresa, no exercício da função de proprietário-gerente ou de empregador; ela reside na postura assumida diante da mudança, da novidade e do incerto.

Na ótica de McClelland (1961), as necessidades de realização (*achievement*) – variáveis nas diferentes culturas –, de afiliação e de poder explicam muitos dos traços típicos dos empreendedores: a energia, a responsabilidade, a visão de futuro, as habilidades organizacionais e o interesse por ocupações que envolvam riscos e prestígio. Low & MacMillan (1988) apontam a natureza problemática do conceito de empreendedorismo, o que se reflete nos esforços dos pesquisadores para explicar em que ele consiste (o “que” é) e “quem” é empreendedor. Demarca-se a estreita relação entre atributos psicológicos e performance empreendedora, sendo a *high achievement* uma de suas características chave.

Tchaicovsky (1999) sublinha a importância dos valores na compreensão do comportamento empreendedor, definido, sobretudo, pela conduta proativa diante de riscos que leva à realização e à transformação. A fonte das motivações que facilitam ou desencorajam o comportamento empreendedor não estaria nas qualidades naturais, inatas, mas naquelas adquiridas, que florescem e são

⁴ Ver Portal do Empreendedor apud Gestão Empresarial nº 6, suplemento de *A Gazeta*, 14/12/2003, p. 5.

cultivadas em contextos diversos, em muitos casos por meio das experiências vivenciadas ao longo da trajetória ocupacional.

Outros autores contribuíram para a armação de um arcabouço conceitual que permite identificar as diversas facetas e significados do fenômeno empreendedor. Carland *et al.* (1984) sintetizam várias dessas contribuições teóricas das quais emerge um elenco de características normativas ou empíricas associadas ao empreendedor, grosso modo, retratado como indivíduo dotado de visão ampla do mundo, altamente motivado, propenso ao risco, portador de capacidade de iniciativa, imaginação e criatividade, e capaz de pensar conceitualmente e de perceber a mudança como oportunidade de negócio.

A concepção tradicional do empreendedor sedimenta uma imagem romântica e mitificada de um indivíduo portador de qualidades e habilidades excepcionais que fomentam o crescimento e o desenvolvimento da sociedade, mas apresentadas descoladas dos contextos sócio-econômicos e culturais. Vale lembrar que, na abordagem schumpeteriana, o tipo empreendedor resulta de uma combinação do elemento tradicional com o carismático, mas a serviço da lógica racional capitalista: representa o “último herói” pré-moderno, portador de características de um cavaleiro errante medieval em busca de aventuras, conquistas e vitórias, avessos à rotina e a estagnação. (López-Ruiz, 2004:60).

Para Weber não eram os aventureiros nem os jogadores que encarnavam o espírito capitalista moderno que se expressava no caráter e nas condutas de vida metódica e eticamente sancionada. À luz da análise de Sérgio Buarque de Holanda em *Raízes do Brasil* (1995:44), inspirada na metodologia weberiana, o empreendedor parece resultar de uma síntese entre o tipo trabalhador e o tipo aventureiro. Sonhador, destemido, metódico e calculista, encarna as duas éticas – a do trabalho e a da aventura – por meio da combinação do espírito do aventureiro com a capacidade de realizar do trabalhador. Como o aventureiro,

ignora as fronteiras, “vive em espaços ilimitados, dos projetos vastos, dos horizontes distantes”, busca “novas sensações”, mas não pretende “colher o fruto sem plantar a árvore; é audacioso, mas não é imprevidente, irresponsável, instável e não busca compensações imediatas”. Se o trabalhador é o que “enxerga primeiro a dificuldade a vencer, e não o triunfo a ganhar”, o empreendedor mira o triunfo a ganhar (persistência nas metas) sem perder de vista os meios adequados (flexibilidade nas estratégias) para vencer os obstáculos. No entanto, é industrioso, persistente e sabe tirar máximo proveito do insignificante e da adversidade. Como o aventureiro, é levado pelo “desejo de novas sensações” e de “consideração pública”, mas também é sensível aos desejos de segurança e de correspondência que marcam o tipo trabalhador ⁵.

Na perspectiva de Ogbor (2000), a ênfase nos componentes psicológicos em detrimento das condições históricas, econômicas, sócio-culturais e institucionais é um dos traços da ideologia do empreendedorismo. Segundo o autor, trata-se de uma construção discriminatória, marcada pelo etnocentrismo e pela supremacia masculina, o que contribui para legitimar e reforçar os instrumentos de controle social e mistificar os padrões de dominação vigentes.

Se o arquétipo clássico do empreendedor evoca construções míticas – remete a uma figura masculina pertencente aos grupos étnicos dominantes, portadora de qualidades psicológicas excepcionais independentes dos contextos sociais –, as novas significações que o envolvem incorporam outros conteúdos, provocando algumas indagações: uma delas seria se o empreendedor não está se desfazendo de sua roupagem mítica, deixando os componentes heróicos e naturalizados para se tornar uma condição a que todos podem ter acesso. Nessa trilha, cabe explorar como operam os cursos que visam formar empreendedores, sobretudo como desenvolvem o aprendizado das habilidades empreendedoras.

⁵ Trata-se dos “quatro desejos fundamentais” formulados por W. I. Thomas em Thomas, W. & Znanieck., F. *The Polish peasant in Europe and America*, apud Holanda (1995).

Além do refinamento conceitual, o entendimento relativo ao empreendedorismo exige associar a perspectiva sincrônica à abordagem histórica, na qual é possível demarcar continuidades e rupturas. Na fase inicial do desenvolvimento industrial brasileiro, tanto a presença da mentalidade tradicional herdada da economia de subsistência quanto os ímpetus empreendedores – ambos identificados entre significativos segmentos da população brasileira – de alguma maneira contribuíram para potencializar as dificuldades na formação de um mercado de trabalho urbano. O sonho do trabalho por conta própria não deixava de ser uma forma de resistência à integração total do trabalhador na ordem industrial. As histórias de vida de muitos imigrantes, pioneiros na incipiente atividade empresarial do país, certamente marcavam a imaginação popular e alimentavam o sonho de ser patrão ou, pelo menos, de não ter patrão. (Colbari, 1995) Também nos Estados Unidos, segundo Baumann (1999), a inserção dos imigrantes nas atividades produtivas não era assegurada pelo apelo a uma vocação ou a valores morais, mas sim pela relação instrumental com trabalho, visto como veículo de conquista de autonomia e independência em relação ao assalariamento e de ascensão social. Posteriormente, a fonte de motivações para o trabalho deixou de ser o desejo de liberdade, viabilizado pela atividade por conta própria, que foi substituído pelo desejo de consumo.

Vale lembrar que o regime salarial, em diferentes contextos, enfrentou resistência para se impor, porém triunfou e marcou indelevelmente a sociedade do trabalho e a forma mediante a qual os indivíduos galgavam as posições nas hierarquias de *status* e construía uma identidade social legítima. O salariato esteve no cerne da consolidação do que se convencionou chamar padrão fordista de organização empresarial e de regulação social, incluindo os códigos de direito e seguridade social. A crise do fordismo e a conseqüente emergência dos modelos flexíveis (descentralização e desverticalização) produziram efeitos negativos no mercado de trabalho, abalaram os suportes institucionais e normativos bem como as

referências morais e culturais subjacentes ao modelo de emprego típico – assalariado, estável, em tempo integral, acompanhado de benefícios e proteção social.

Nesse contexto, é pertinente indagar sobre o que há de novo na retórica recente a respeito do empreendedorismo, freqüentemente apresentado como desdobramento do novo paradigma produtivo ou como solução para as crises do mercado de trabalho: ora como um fenômeno promissor que impulsiona o progresso econômico, ora como estratégia meramente defensiva diante da crise do assalariamento. Aparece associado tanto ao perfil de competências das empresas quanto ao trabalho por conta própria e ao pequeno negócio, cujo retorno no cenário econômico e social contraria correntes opostas do pensamento econômico – a abordagem neoclássica e a marxista – que apontavam o caráter declinante desses fenômenos em decorrência do predomínio da grande corporação capitalista. (Pamplona, 2001).

O movimento de re-significação da noção de empreendedorismo confunde-se com as estratégias de afirmar a sua condição de alternativa legítima ao emprego formal, como horizonte ocupacional e como projeto profissional tanto para os que foram excluídos do trabalho assalariado quanto para aqueles que não conseguiram ser incluídos. Deve-se menos ao resgate do sonho de ser patrão e muito mais às dificuldades de realizar o sonho da carteira assinada. Diante dessas perspectivas, os conteúdos relativos às práticas e aos valores do empreendedorismo passaram a integrar a socialização da população mais jovem, sobretudo entre os estudantes de nível médio e superior.

Uma primeira tentativa de mapear, nos discursos recentes, os significados que envolvem o empreendedorismo destaca três registros que sustentam os eixos analíticos alinhados na abordagem do fenômeno:

1. como componente da nova moldura de socialização e qualificação para o trabalho, incorpora ao perfil do empregado características que anteriormente eram exclusivas do empregador; as virtudes empreendedoras do trabalhador assalariado fazem parte do mapa de competências das empresas.

2. como resultado da reestruturação produtiva, promove tanto a desverticalização quanto a redução do mercado de trabalho, sobretudo do emprego padrão, registrado e protegido. Neste caso, a pulverização de empreendimentos revela uma dupla face: uma promissora, que converte um seleto segmento de trabalhadores assalariados em trabalhadores autônomos ou micro-empresários bem-sucedidos; outra precária, que produz um contingente de trabalhadores que se “vira” em torno de um leque de alternativas precárias na condição de autônomos e assalariados informais.

3. como projeto político alternativo ao trabalho assalariado, inspira políticas de emprego e estimula a emergência de novos arranjos fundados em relações sociais nos quais a racionalidade do mercado não é a única mola da atividade econômica. Apresentado como alternativa para reduzir a pobreza e resgatar a auto-estima dos desempregados, opera como mecanismo de preservação da integração social mediante arranjos de trabalho fora do assalariamento, como a produção familiar, a produção artesanal, a cooperativa, as variantes da economia solidária, etc.

O empreendedor e as novas propriedades do trabalho assalariado

O empreendedorismo como fenômeno cultural que expressa práticas e valores tem pontuado os discursos a respeito das mudanças nos processos organizacionais, estendendo-se às estratégias de formação profissional nos

diversos níveis. Como componente da relação salarial, o intra-empendedorismo é um fenômeno relacionado à nova faceta do universo produtivo cujo desenho técnico e social demanda um perfil de trabalhador no qual saberes e valores sustentam a sua autonomia para atuar em contextos complexos, em permanente transformação (Morin, 2000). Destacam-se atributos como: capacidade de criar, intervir e inovar, sintetizada na proatividade referente a métodos e processos de produção orientados para resultados; capacidade de escolher entre alternativas; responsabilidades pelas decisões; e trabalho de controle e de gestão da informação. (Lazzarato & Negri, 2001).

Grande parte dos estudos sobre as organizações contemporâneas incorpora a premissa de que os desafios da competitividade exigem empresas inovadoras em busca de novas oportunidades de negócios, desencadeando a reestruturação de processos de mudanças nas competências e na mentalidade dos funcionários. Os impactos nos processos de qualificação enfatizam os conteúdos cognitivos associados aos conhecimentos básicos (gerais e técnicos) e à capacidade de raciocínio, e os conteúdos ético-disciplinares referentes ao processo de socialização, de formação da personalidade – habilidades de comunicação, atitudes cooperativas, valorização do trabalho, autodisciplina e iniciativa.

Nas organizações mais eficientes, a maximização das possibilidades de agregar valor ao patrimônio empresarial define um modelo de formação profissional em que conta menos a aquisição de conhecimentos técnicos e instrumentais e se valorizam mais os saberes científicos e tecnológicos, bem como o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades, entre elas a visão empreendedora. Esses saberes e posturas facilitam a inserção no universo cultural das organizações, a assimilação rápida das mudanças, a adaptação às novas formas de organização do trabalho e a tomada de decisão autônoma e eficaz. (Éboli, 2004) Em suma: desenha-se um modelo de trabalhador cada vez mais distante do tipo consagrado pela produção em série, na qual uma

modalidade de divisão técnica anulava as características pessoais e subjetivas, projetando o operário-massa, figura emblemática da empresa taylorista-fordista. (Lazzarato & Negri, 2001).

Os modelos tradicionais de qualificação estariam sendo substituídos por outra matriz formativa na qual não bastam as habilidades operatórias – atenção, iniciativa, agilidade manual e precisão; demanda-se uma qualificação real de múltiplas faces – técnica, sócio-motivacional, comportamental e cognitiva – (Paiva, Potengy & Chinelli, 1997) capaz de desenvolver a capacidade de aprender (a perspectiva do aprendizado contínuo), a vontade de crescer profissionalmente, a flexibilidade e o gosto pelos riscos e desafios e pela conquista. Observam-se mudanças normativas e valorativas associadas a um contexto de maior independência e autonomia do trabalho no qual se redefinem padrões disciplinares e socializadores: as funções gerenciais de controle do desempenho técnico e dos níveis de produtividade deslocam-se para a organização e comando de personalidades e subjetividades. A subjetividade do trabalhador seria decisiva tanto para as atividades rotineiras quanto para ativar a capacidade de empreender ações técnicas em contextos de limitada previsibilidade em que o trabalhador deve ser capaz de mobilizar os recursos necessários ao enfrentamento de situações problemáticas. (Valle et alii, 1998).

Apesar das dificuldades conceituais e das clivagens políticas que envolvem, no universo do trabalho, as noções de qualificação e de competências, interessa, aqui, demarcar que ambos os fenômenos aparecem como construção social que servem como referência aos processos formativos. Enquanto no modelo tradicional de qualificação o foco estava nos empregos, nas ocupações e nas tarefas, o que lhe assegurava uma estrutura consistente, mais rígida, mais objetiva, estável e universal, o modelo recente redefine o perfil do trabalhador ideal. Aciona tanto os saberes especializados quanto as disposições subjetivas dos indivíduos, enfatizando qualidades como autonomia, responsabilidade e

outros atributos de ordem psicológica. (Bernier, 1999; Dubar, 1998; Zarifian, 1999; Paradeise, 2001).

Como analisar o movimento e a doutrina em torno da idéia de competência, ou como a idéia de competência vai sendo apropriada? Sem dúvida, essa temática se impõe atualmente em novos termos, pois se converteu em ferramenta de gestão do trabalho e das organizações. Definidas como o estoque de recursos detidos pelos indivíduos, as competências, segundo Reynaud (2001), permanecem atreladas à situação de trabalho, ao exercício profissional que se processa em contextos precisos de combinação de conhecimentos, saber-fazer, experiência e comportamentos. Essa propriedade contingente e situacional da competência define sua validação e seu reconhecimento no local de trabalho (“realismo profissional”), na esfera de poder das empresas. Enquanto a qualificação estimula o conformismo com as regras dos ofícios, os hábitos e princípios, a competência impõe a obrigação com o resultado e não apenas com os meios. Amplia o espaço de atuação e de responsabilidade do trabalhador ao lhe atribuir compromissos antes exclusivos do empresário, como, por exemplo, a preocupação com o cliente e com o mercado.

O programa de autodesenvolvimento sugere uma margem substantiva de autonomia e de liberdade do trabalhador na gestão de seus conhecimentos. No entanto, sabe-se que a gestão por competências pressupõe um alinhamento entre competências individuais e coletivas, entre as competências dos trabalhadores e as competências da organização, processo promovido pela aprendizagem coletiva, que impõe a necessidade de estender a todos os trabalhadores o investimento em formação e treinamento, antes restrito ao corpo técnico e gerencial.

Esse alinhamento não exige mais que se vista a camisa da empresa; sugere uma relação de troca, de duplo benefício, um contrato entre iguais, entre proprietários

de algum tipo de capital. A elevação da competitividade do negócio depende do valor agregado pelas habilidades, motivações e talentos dos trabalhadores, o que torna imperativo o investimento em formação de pessoal. Todavia o alinhamento entre interesses e competências das empresas e os dos trabalhadores não gera compromissos de longo prazo, apenas vínculos frouxos passíveis de serem rompidos sempre que os interesses das partes se desalinharem. (López-Ruiz, 2004).

A ampliação dos recursos intelectuais é indispensável à sobrevivência em um mercado de trabalho instável e seletivo que coloca o indivíduo na condição de eterno aprendiz, responsável pela aquisição e pela boa gestão de competências de longo prazo, evitando assim a sua “depreciação”. Urge manter portfólio atraente por meio do investimento constante no desenvolvimento profissional, na maximização do capital social e cultural.

A retórica em prol da elevação de escolaridade e qualificação faz sentido no conjunto das novas exigências do sistema de gestão de recursos humanos das empresas, no qual atuam como instrumento de socialização, de disciplina e de comprometimento. Além desse aspecto, a formação mais apurada contribui para facilitar o crescimento intelectual e cultural; permite a compreensão mais ampla da realidade, dos processos e dos contextos que provocam a mudança; favorece a absorção de novos conteúdos e novos procedimentos operacionais; e, ao desenvolver a criatividade e o espírito empreendedor, atua na capacitação dos indivíduos para cavarem oportunidades de trabalho fora do regime salarial.

Os processos formativos ampliam o seu escopo de atuação. Pontuados pela lógica do mercado, não podem permanecer restritos a uma formação específica para trabalhar na empresa, pois devem capacitar os indivíduos para enfrentar situações diversas e adversas. As estratégias de multifuncionalidade, aprendizagem contínua e autodesenvolvimento que, juntamente com o incentivo à

escolaridade, integram os processos formativos patrocinados pelas empresas, são peças relevantes na composição de um mapa de competências necessárias tanto ao modelo de gestão de recursos humanos compatível com o desafio da flexibilidade e do aprimoramento da capacidade adaptativa quanto à garantia da empregabilidade dos trabalhadores. (Colbari, Davel, Santos, 2000) Assim, autodesenvolvimento, empregabilidade e empreendedorismo aparecem como faces da construção social do modelo profissional em voga. Têm como suporte o indivíduo e o credo liberal que exalta a vontade como propulsora do êxito pessoal, da vitalidade e do dinamismo dos mercados e da sociedade como um todo.

O alargamento do escopo do empreendedorismo, para incluir também o reduto da mão-de-obra assalariada, introduz novos conteúdos na reflexão acerca do *status* do trabalho na sociedade contemporânea. Às visões mais ou menos pessimistas de Offe, Rifkin e Castells acrescentam-se outras que abrem novos caminhos heurísticos para o entendimento do *status* atual do trabalho, bem como dos novos horizontes da ação social.

Castells (1999) já havia chamado a atenção para o fato de que, no novo paradigma tecnológico “informacional”, a própria mente humana deixa de ser um elemento decisivo no processo produtivo para se converter em força produtiva direta. Esta “intelectualização” do trabalho teria outros desdobramentos. Na perspectiva construtivista de Zarifian (1999), o trabalho é concebido como invenção, atributo que se sobrepõe à imitação ou reprodução. O ato de trabalhar implica enfrentar situações imprevisíveis, inéditas, surpreendentes, o que demanda muito mais do que uma ação meramente mecânica; está, portanto, repleto de eventos singulares que demandam a invenção, mesmo quando persistem as tendências de padronização e de rotinização. Essas propriedades do trabalho permitem supor a existência, no universo produtivo, de um complexo equilíbrio entre as relações de dominação e os espaços de liberdade.

Para Lazzarato & Negri (2001), o trabalho imaterial tende a se tornar preponderante e adquirir progressiva independência face ao domínio capitalista. “Nas fábricas pós-fordistas e na sociedade produtiva pós-industrial, os sujeitos produtivos se constituem, tendencialmente, primeiro e de modo independente da atividade empreendedora capitalista” que se adapta à “cooperação social do trabalho” em vez de ser ela “a fonte e a organização” (p. 31) Dessa forma, acreditam os referidos autores, estaria superada a época em que todos os elementos da produção dependiam da vontade e da capacidade do capitalista. Sem dúvida, trata-se de um argumento provocador e paradoxal, pois a suposta dependência das empresas em relação ao trabalho convive com o fenômeno crescente do desemprego e da queda da renda do trabalhador.

Empreendedorismo e novos arranjos ocupacionais

A flexibilidade – associada à desverticalização e à terceirização que acompanham os processos de reestruturação produtiva e sustentam a organização em rede e as cadeias produtivas – tem contribuído para o deslocamento dos empregos para as pequenas e médias empresas e para a emergência de uma pluralidade de tipos de vínculo entre unidades de produção, bem como entre contratadores/compradores e empregados/prestadores de serviços. A subcontratação envolve tanto empresas de diferentes portes quanto indivíduos inseridos em diversas formas de trabalho, sendo uma delas o trabalho autônomo.

Nessa trilha, cabe menção às iniciativas do Sebrae destinadas a estimular práticas empreendedoras que promovam o desenvolvimento das micro e pequenas empresas e de empreendedores dos setores formal e informal. Na concepção do Sebrae, a educação do empreendedor envolve um processo de desenvolvimento integral contemplando várias dimensões: "saber conhecer", "saber ser/conviver" e "saber fazer". (Dolabela, 2003) A entidade se propõe a oferecer soluções

educacionais planejadas tendo em vista o desenvolvimento sustentável dos pequenos negócios⁶.

Outro vetor na atuação do Sebrae – o empreendimento coletivo – aposta na cultura da cooperação que, no decorrer da história, tem inspirado movimentos solidários, em geral motivados pelo imperativo da sobrevivência em momentos de catástrofes e guerras, e, atualmente tem sustentado estratégias coletivas com vistas à geração de emprego e renda.

Tem sido comum recorrer à Itália como ilustração do modelo de desenvolvimento baseado na organização de distritos industriais formados por pequenas e médias empresas que extraem da cooperação as suas vantagens competitivas. Outros arranjos, além do distrito industrial, fazem parte da modalidade de empreendimento coletivo, entre eles: consórcio, rede de empresas, cooperativas, associações, grupos formalmente organizados, grupos informalmente organizados e empresas de participação comunitária⁷. Trata-se de arranjos constituídos a partir da mobilização do capital social produzido pela observância de normas de reciprocidade e confiança, de um conjunto de obrigações mútuas entre as pessoas, com objetivo de usufruir recursos organizacionais e associativos, formais e informais. (Lima, 2001).

A cultura da cooperação, fundada em valores como a solidariedade, a confiança e a organização funcional dos grupos, pode ser vista como um contraponto ao crescente individualismo e despotismo do mercado. No entanto, a mobilização do capital social – segundo Albert Hirshman, um *recurso moral* à disposição da sociedade que pode ser utilizado em seu próprio benefício – não se afirma contra o mercado, mas define formas alternativas de nele se inserir. O discurso do

⁶ Boletim Brasil Empreendedor setembro/2002 em www.sebrae.com.br; Dolabela (2003).

⁷ Informações extraídas de <http://www.sebrae.com.br>, 04/02/04.

Sebrae acentua essa vertente, na qual a prática da confiança permite de modo criativo, cooperativo e construtivo transformar problemas em oportunidades de geração de emprego e renda. Uma das linhas de atuação da entidade está voltada para o fomento da cultura da cooperação, mediante alianças estratégicas com as comunidades, o que permite a organização de cursos, seminários e projetos de desenvolvimento local integrado e sustentável ou de arranjos produtivos locais⁸.

Ainda nessa vertente coletiva destacam-se as ações implementadas após consulta às comunidades. Exemplo dessa modalidade é o programa desenvolvido pelo Centro Cultural de Caieiras, que consiste em capacitação dos moradores da Ilha das Caieiras, em Vitória (ES), tendo em vista a exploração do turismo. Além da capacitação de mulheres em atividades artesanais e de donos de restaurantes e bares em manipulação e conservação de alimentos, o projeto “Rota Manguezal” prepara os pescadores da região para conduzir os visitantes no manguezal, em passeios de turismo ou de pesquisa. (*A Gazeta*, 14/04/2005, p. 19) Casos semelhantes estão relatados nos três volumes do livro *Histórias de Sucesso: experiências empreendedoras*, organizado e publicado pelo Sebrae em 2003.

Não obstante os esforços de instituições como o Sebrae, que atua em associação com os governos municipais, estaduais e federal, são vários os estudos que atribuem resultados heterogêneos à horizontalização das empresas e à proliferação dos pequenos negócios que incluem desde o fomento ao empreendedorismo de oportunidade, em geral vinculado a um projeto profissional e/ou estratégia de ascensão social, até as formas precárias de trabalho.

O auto-emprego tem sido um fenômeno relevante na história econômica da América Latina e o Brasil não foge à regra. Sua incidência recuou com a aceleração da industrialização, até aproximadamente a década de 60 e 70, e cresceu significativamente a partir dos anos 90. (Pamplona, 2001) Os relatórios

⁸ Idem.

anuais da ONG americana – Global Entrepreneurship Monitor (GEM) – têm apontado o país entre os dez primeiros, na classificação geral, em iniciativa de empreendedorismo. Contraditoriamente à evidência de que as atividades empreendedoras foram e continuam sendo a força matriz da sociedade ocidental, a alta taxa de empreendedorismo é um indicador pouco alvissareiro; caracteriza os países mais pobres, onde fatores demográficos e econômicos – a não estabilização do crescimento populacional e a carência de um patamar razoável de afluência – fomentam os negócios motivados tanto pela percepção das oportunidades quanto pela necessidade de sobrevivência.

Além disso, no Brasil, ainda é muito significativa a taxa de empreendedorismo por necessidade, ou seja, as pessoas enveredaram por esse caminho empurradas pelas adversidades da pobreza e pela falta de alternativa no mercado formal de trabalho, e não motivados pela identificação de oportunidades, de uma vocação para o mundo dos negócios. Reconhecer a necessidade como fator impulsionador do empreendedorismo brasileiro não significa negar que, em algumas situações, necessidade e oportunidade podem caminhar passo a passo na definição de uma carreira empresarial, o que é mais freqüente entre os segmentos portadores de capital e de conhecimento, sobretudo quando direcionado aos setores de tecnologia de ponta. Mas essa não é a regra: a maior parte dos empreendimentos mantém-se voltada para produtos e serviços tradicionais com nenhum ou pequeno potencial de expansão de mercado, enquanto nos países mais ricos são significativos os empreendimentos de alta expansão tecnológica e de mercado e com impactos na geração de emprego e no comércio internacional. (GEM, 2003).

Outros dados da referida pesquisa indicam que, no período de 2000 a 2003, 18% da força de trabalho masculina e 12% da feminina desenvolveram alguma atividade empreendedora, sendo o crescimento da participação feminina mais acentuado; a maior dinâmica de empreendedorismo estava entre os que recebem de 6 a 15 salários e que completaram de 5 a mais de 11 anos de estudo, mas 40%

tinham renda mensal abaixo de três salários mínimos; entre os empreendimentos criados, 50% representavam iniciativas de pessoas com um a 4 anos de estudo no ensino formal; e 35% das iniciativas estavam no grupo de atividades “comércio, reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos”.

Apesar do arcabouço institucional desfavorável à iniciativa empreendedora, com destaque para a carga tributária e o peso da burocracia, algumas características sociais e culturais identificadas na sociedade brasileira favoreceriam tais iniciativas. Entre elas, a busca por conhecimentos não adquiridos por meio da escolarização formal, a criatividade, a inventividade, a flexibilidade e a adaptabilidade que são acionadas na luta pela sobrevivência, no enfrentamento das adversidades impostas pelas dificuldades econômicas. No entanto, o sistema educacional permanece distante da formação de competências e habilidades empreendedoras, o que gera muitas críticas à sua timidez em superar modelos e conteúdos conformistas, avessos à inovação e aos riscos, e em substituí-los por outros que encorajem a formação prática e a motivação dos indivíduos para mobilizarem as próprias forças criativas e o potencial de transformação das situações vigentes.

Também as barreiras culturais alimentam a desvalorização da livre iniciativa e da imagem do empresário. Não ocorre a valorização da cultura empreendedora que poderia canalizar a tão propalada criatividade brasileira para as iniciativas empresariais. Não se verifica a reverência aos empreendedores emblemáticos e aos difusores dos ideais e das ilusões da iniciativa de empreender. Pelo contrário, o imaginário popular alimenta a visão negativa do empresário e sempre suspeita de práticas ilícitas na obtenção do sucesso e da prosperidade econômica. Outros fatores inibidores do potencial empreendedor seriam: a desvalorização social do trabalho, o pouco cultivo do profissionalismo, e a excessiva valorização do emprego formal nas repartições públicas ou nas grandes organizações privadas. (GEM, 2003: 63).

Aprender e empreender: as mudanças na cultura do trabalho

Uma vertente analítica, ainda não suficientemente explorada pela pesquisa acadêmica, remete às mudanças na cultura do trabalho delimitadas tanto pela crise do padrão de emprego estável, associado a salários, benefícios e plano de carreira, quanto pelas alterações na performance profissional, agora sob pressão da multifuncionalidade e da flexibilidade. Cabe indagar a respeito do sentido do resgate do espírito empreendedor e da apologia do trabalhador flexível, adaptável, multifuncional, em um contexto em que a racionalidade do mercado impõe um padrão de qualificação que, ao exaltar as competências, contribui para minar as demarcações materiais e simbólicas do antigo modelo de funções e profissões e, conseqüentemente, da matriz cultural da ética do trabalho a ele associada.

É possível já antever a reelaboração desse referencial ético, por meio da assimilação de novos conteúdos simbólicos em sintonia com as formas flexíveis de trabalho, mais adaptadas à velocidade das mudanças e ao crescimento das incertezas que marcam a configuração atual da produção capitalista. O resgate e a re-significação do empreendedorismo inserem-se nesse contexto de fortalecimento da hegemonia do mercado, no qual as tendências de flexibilidade e a ênfase na liberdade, na criatividade e na inovação social redefinem os conteúdos do trabalho e os padrões contratuais e regulatórios que moldam as relações de trabalho.

A capacidade de empreender – uma virtude que pode ser explorada pela empresa ou pelo trabalhador na condição de autônomo e/ou cooperado – tornou-se uma importante peça na retórica que busca legitimar a concepção de empregabilidade

bem como as inserções alternativas ao assalariamento. Outro componente dessa retórica é a idealização dessas formas alternativas de trabalho, recomendadas tanto para os trabalhadores que, por serem portadores de elevada escolaridade e de sofisticada formação profissional, têm condições de se tornar consultores, prestadores de serviços valorizados pelo mercado, quanto para indivíduos não qualificados, mas aptos ao trabalho autônomo ou ainda para montar um pequeno negócio, quase sempre na informalidade. Mas esse não é o principal destino do contingente de trabalhadores que tem sido expulso do emprego formal. Pesquisa realizada entre trabalhadores desligados dos setores automobilístico, calçadista e sucroalcooleiro revelou ser pouco significativo o número daqueles que, na ocasião das entrevistas, exerciam atividades de empresários. (SEBRAE/CNI/IPEA, 2004). Dados da pesquisa sobre economia informal, realizada pelo IBGE, indicam que o fato de não se encontrar emprego tem sido o principal motivo para constituição de um micro-emprego informal, seguido pelos desejos de independência e de complementação de renda. (Pochmann, 2005).

O fato de o empreendedorismo estar se tornando matéria curricular nos diferentes níveis de ensino (fundamental, médio e superior) é mais um dos sinais das mudanças no cenário econômico que repercutem na socialização para a atividade profissional. Reflete as alterações na qualificação, atualmente menos direcionada para a formação de mão-de-obra destinada ao mercado de trabalho formal e mais focada em desenvolver conteúdos objetivos e disposições subjetivas utilizáveis em uma pluralidade de situações – emprego, desemprego e auto-emprego. Constitui mais uma demonstração do que Paiva, Potengy & Chinelli (1997) chamaram de fim das “biografias profissionais lineares e ascendentes” produzidas no decorrer de uma carreira na condição de trabalhador assalariado. Em seu lugar surgem as estratégias de desenvolvimento individual que acionam a disposição de adquirir e demonstrar publicamente um conjunto de competências que habilitam o seu portador a práticas econômicas diversas e em constante mudança, mas “sempre como empresário de si próprio”. (Machado da Silva, 2002) As virtudes clássicas do

empreendedor tornam-se indispensáveis em um cenário marcado por mudanças velozes; competição acirrada; insegurança do emprego e da condição de *status* sócio-profissional; necessidade de reciclagem permanente; e fragilidade dos mecanismos reguladores e protetores.

O contexto de significados que envolve a empregabilidade e o empreendedorismo não se configura alheio ao processo, identificado por Guimarães (2002), que culminou na invenção da categoria social de “desempregado de longa duração”. Para a autora, tal fenômeno testemunha o rompimento do nexo entre emprego/desemprego, dissimulando a realidade da desocupação em uma mistura da forma clássica do desemprego aberto com múltiplas formas de trabalhos flexíveis, precários e atípicos (ocupações temporárias, em tempo parcial, trabalho em domicílio, etc). Assim, caberia explorar as possíveis conexões entre o processo social de constituição e de legitimação do “desempregado de longa duração” e a disseminação do discurso do empreendedorismo como forma de inserção e permanência no universo do trabalho. As dimensões normativo-institucional e biográfico-subjetiva, destacadas por Guimarães (2002) na demarcação de uma sociologia do desemprego, também são relevantes para entender o sentido do resgate do empreendedorismo na atualidade.

A empregabilidade e a capacidade de empreender, apesar de vinculadas aos atributos individuais, são, de fato, construções sociais associadas a indicadores clássicos (sexo, cor, faixa etária, etc.) e a outros fatores relacionados ao capital social, como redes sociais familiares, religiosas, comunitárias, afinidades étnicas. Reportam às trajetórias profissionais nas quais foram decisivos os fatores estruturais e circunstanciais – as determinações sociais e econômicas do contexto mais abrangente –, mas não menos importantes foram as condições psicossociais determinadas pela história de vida, herança familiar e capital cultural acumulado. Se a reestruturação produtiva teve forte impacto na estrutura ocupacional, não deixa de ser pertinente indagar a respeito dos fatores que permitiram a

“sobrevivência” nos empregos, entre eles: escolaridade, capacidade de apreender novas técnicas, condição de interpretar as mudanças, retreinabilidade, etc. (Guimarães, 2002) Além de reconhecer o peso desses fatores, seria necessário avaliar em que condições eles facilitam a reinserção no mercado de trabalho assalariado, ou favorecem o sucesso na atividade por conta própria. Permanecem não suficientemente exploradas as possíveis conexões entre os conteúdos da noção de empregabilidade e a propensão a empreender, ou seja: em que medida os atributos do empreendedor não são também requisitos no delineamento do perfil do trabalhador empregável?

Atualmente, o “desemprego de longa duração” pode colocar em xeque as potencialidades profissionais e as virtudes morais do desempregado. Porém, o discurso quase apologético do empreendedorismo e das possibilidades de auto-emprego pode desencadear outros efeitos, ao introduzir uma clivagem entre: de um lado, os indivíduos que se tornam “obsoletos” ou sucumbem diante das novas tecnologias e dos desafios da nova dinâmica da economia; e de outro, aqueles que garantem a sua empregabilidade enfrentando as novas exigências para se manter no mercado de trabalho formal ou para triunfar como trabalhador autônomo.

Assim, no âmbito macrossocial, a ênfase nas possibilidades de empreender contribui para preservar os componentes normativos da ética do trabalho. Revela o esforço da sociedade para sustentar, pela via do trabalho, a integridade social, ao manter vivos o sonho de realização de um projeto profissional e as expectativas de ascensão social. Isso porque, enquanto o desemprego permaneceu como um fato ocasional e involuntário, o *status* moral do indivíduo privado de seu emprego foi preservado.

Machado da Silva (2002:104) chama a atenção para outros significados embutidos na concepção de “empregabilidade/empreendedorismo” que transcendem a “dimensão instrumental-adaptativa” presente no discurso das competências

requeridas pelos novos modelos de organização da produção. Tais significados remetem a uma “dimensão simbólico-ideológica de adesão/convencimento” nem sempre explícita, mas que “interfere sobre a auto-imagem e a visão de mundo dos trabalhadores”. Outro desdobramento desses fenômenos na cultura do trabalho seria a legitimação da fragmentação social que provoca a erosão dos valores institucionalizados e dos significados associados ao padrão formal de emprego assalariado – o sustentáculo de um tipo de solidariedade social e a substância para a configuração de identidades sociais legítimas. A empregabilidade e o empreendedorismo tornam-se peças importantes na reconstrução de uma cultura do trabalho resignada diante do desemprego e adaptada ao risco, à insegurança e à incerteza, enfim, dissociada do paradigma do mercado de trabalho formal e do complexo de significados articulados em torno dele.

A vitalidade da hegemonia social capitalista sustenta-se por meio da disseminação de um sistema de crenças, valores e hábitos condizentes com os padrões organizativos impostos pela produção flexível e com a necessidade de criar novos arranjos sociais fora das relações salariais. O ideal de uma sociedade do trabalho vai cedendo espaço para o ideal de uma sociedade moldada segundo o *ethos* do empreendedorismo. Ou, sob outro ângulo: inovação, mudança, criatividade e empreendedorismo despontam como a solução ao desafio da sociedade de empregados de recuperar sua “energia econômica”, compõem o novo “evangelho do trabalho”, os “valores constitutivos do *ethos* econômico do sistema capitalista atual”. (López-Ruiz, 2004:47; Boltanski & Chiapello, 1999).

Comentários Finais

Apesar das imprecisões semânticas e do enquadramento teórico inconsistente dos conteúdos simbólicos e culturais do discurso atual do empreendedorismo, não há como negar ser ele um componente marcante na construção social da realidade

contemporânea. Em suas múltiplas acepções, tal discurso ora se apresenta como recurso ideológico que facilita a sobrevivência em contextos sócio-econômicos de retração do padrão de trabalho assalariado estável e protegido, ora remete a um tipo específico de trabalhador: o sujeito ativo, inovador, portador de conhecimentos e habilidades operatórias, sociais e culturais, distante, portanto, do modelo do operário-massa consagrado pela produção fordista.

Nesse ponto, o discurso do empreendedorismo pode ser encarado também como uma reação à passividade e acomodação do “homem organização”, típico da grande corporação fordista, que permanecia isolado no posto de trabalho, mas massificado pela condição de executor de tarefas, cumpridor de ordens, sem espaço para iniciativas, criação, inovação ou aventura. A perda da individualização em favor da harmonia entre o indivíduo e a organização favoreceu a ascensão de uma geração de burocratas que preenchia os quadros técnicos e equipes de especialistas das corporações tayloristas/fordistas, anulando o espaço do empreendedor. (Lopez-Ruiz, 2004).

O empreendedorismo não se apresenta dissociado de um projeto de ascensão social e/ou de realização de um projeto profissional. Há indícios marcantes de que os novos padrões culturais da sociedade contemporânea minam o terreno da crítica ao triunfo do “princípio da realização” que fundamenta a aquisição de recompensas individuais – nas quais se incluem a permanência no mundo do trabalho ou o bem-sucedido ingresso na atividade autônoma ou empresarial – como forma de legitimar uma ordem social fundada na desigualdade de distribuição de renda e de poder. (Offe, 1976).

O empreendedorismo aparece como questão transversal na configuração do universo do trabalho. O movimento de sua ressignificação desloca-se do terreno da empresarialidade para a empregabilidade ou “empresarialidade de si próprio”, e do espaço das relações econômicas para o das relações sociais, políticas e culturais.

Deixa de se referir apenas ao empresário para incorporar o trabalhador assalariado e outros atores sociais. A vocação empreendedora apresenta-se como independente das relações de trabalho e das relações de poder e pode ser acionada em diferentes contextos: nos quadros diretivos ou no setor operacional das empresas, nos arranjos cooperativos e nos programas de intervenção social.

Trata-se, portanto, de um fenômeno que transbordou da área dos negócios e se espalhou no tecido social mais amplo, o que coloca grandes desafios para o seu enquadramento em uma teia de significados culturais e, conseqüentemente, em uma matriz teórica e ideológica. Descola-se gradativamente da matriz liberal e se apropria de conteúdos mais próximos das vertentes comunitaristas, como cooperação, solidariedade, reciprocidade e confiança. Visto de forma tão abrangente e apontado como vetor de desenvolvimento para o país e panacéia para o desemprego, alimenta cobranças. Não raramente, surgem propostas de torná-lo alvo prioritário de políticas públicas, integrando as políticas educacionais e a agenda das organizações da sociedade civil, como associações de moradores, entidades de classe, etc.

Apesar de manter traços de seu registro originário, o empreendedorismo atual aparece ressignificado. Na perspectiva da lógica do *homo economicus*, as motivações para empreender derivam do indivíduo possessivo e egoísta que age de forma utilitária, racional, em busca de maximizar os resultados de sua ação em proveito próprio; na do *homo sociologicus*, (Reis, 1989) pode-se admitir que as motivações individuais desencadeadoras das ações sociais também se nutrem de um repertório de sentido oriundo de uma realidade coletiva que transcende paixões e volições individuais. Nos registros mais recentes do empreendedorismo, o *ethos* individualista pode conviver com o *ethos* coletivista; a individualização e os imperativos inerentes ao funcionamento do mercado não excluem a revalorização da comunidade, dos valores solidários e das motivações coletivas. Apesar da força das tendências individualistas nas motivações para empreender, no terreno

ideológico verifica-se a precedência lógica e moral da dimensão coletiva e solidária e o empreendedorismo aparece como movimento de mudança cultural, incluindo a transformação do sistema educativo.

Incorporada na ordem normativa, a exaltação do espírito empreendedor é internalizada e compartilhada por grande parte da sociedade. Por não estar delimitado pelas fronteiras do trabalho assalariado, esse espírito pode ser o eixo para a construção e um referencial ético-cultural para as diferentes modalidades de trabalho ou de ação, dentro e fora do universo produtivo. Pode incluir as atividades destinadas à coletividade, como programas sociais, trabalho voluntário, trabalho para suprir as próprias necessidades.

Assim, cabe ressaltar o registro da presença da cultura empreendedora em esferas da vida social que transcendem os negócios. Além de estar presente na organização do mercado de trabalho e do setor informal, essa cultura atinge as áreas de pesquisa e desenvolvimento, a gestão pública, com destaque para a administração municipal, e até nichos da vida acadêmica, literária e artística. Segundo Harvey (1992), este processo decorre, em grande medida, da crise dos valores coletivos típicos da sociedade dos anos 50 e 60 e sua substituição pelo individualismo competitivo. Um processo “destrutivo e ruinoso para alguns, mas sem dúvida gerou uma explosão de energia que muitos, até na esquerda, comparam favoravelmente com a ortodoxia e a burocracia rígidas do controle estatal e do poder monopolista” (Harvey, 1992:161). A Carta do Rio, divulgada pelas três mais importantes centrais sindicais brasileiras – CUT, CGT e Força Sindical –, embute na concepção da educação profissional a promoção do trabalho “voltado para a construção da cidadania e para o desenvolvimento da capacidade empreendedora”⁹. No Brasil, sobretudo a partir dos anos 90, as políticas de geração de emprego e renda, associadas aos programas de

⁹ “Carta do Rio. A educação profissional no Brasil na virada do milênio”, Encontro de Educação Básica e Profissional, (www.ilo.org/public/s).

concessão de crédito produtivo popular, ilustram a força dessa cultura e do seu agente de propagação – o Sebrae.

O discurso do empreendedorismo reproduz um tipo de mobilização semelhante àquela ocorrida em torno dos programas de qualidade total: a crença na possibilidade de sua universalização, mediante a irradiação de seus princípios e de suas práticas para outras esferas da existência social – a comunidade, a gestão pública. A crença em sua capacidade de liberar as potencialidades criativas em benefício do próprio indivíduo e da sociedade, ou seja, o seu potencial transformador das condições de vida pessoal e das condições sociais, alimenta visões entusiasmadas como a de Timmons (1994) e de Dolabela (1999) de que o empreendedorismo é a revolução silenciosa do século XX. Convicções como essas inserem o empreendedorismo em uma visão de mundo organizadora da sociedade e a ele se atribuem possibilidades de desencadear mudanças sociais que transcendem os limites do universo produtivo, abrangendo tanto a vida privada quanto a vida pública.

Referências

BAUMANN, Z. *Trabajo, consumismo e nuevos pobres.* Barcelona: Gedisa Editorial, 1999.

BERNIER, C. *Mutations du travail et nouveau modèle de qualification/formation.* In: *Relations Industrielles/Industrial Relations*, volume 54, numéro 1, 1999.

BOLTANSKI, L. & CHIAPELLO, E. *Le Nouvel esprit du capitalisme.* Paris: Gallimard, 1999.

BOURDIEU, P. *O poder simbólico*, Lisboa: Difel, Rio de Janeiro: Bertrand, 1989.

CARLAND, J.; HOY, F.; BOULTON, W. & CARLAND, J. A. *Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: a conceptualization*. In: *The Academy Management Review*, April 1984, p. 354-9.

CASTELLS, M. *A sociedade em rede (A era da Informação: economia, sociedade e cultura)*, 3ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

COLBARI, A. *Ética do trabalho: a vida familiar na construção da identidade profissional*. São Paulo: Letras & Letras, 1995.

COLBARI, A.; DAVEL, E, e SANTOS, G. *O mercado como princípio de autoridade nas organizações contemporâneas: padrões de gestão, formação profissional e identidade em duas empresas capixabas*. In: *RAP*, Rio de Janeiro, 35(2), 2001.

DOLABELA, F. *Oficina do empreendedor*. Cultura Editores Associados, 1999.

_____. *Pedagogia empreendedora*. São Paulo: Editora da Cultura, 2003.

DORNELAS, J. C. A. *Empreendedorismo corporativo: como ser empreendedor, inovar e se diferenciar em sua empresa*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DRUCKER, P. F. *Inovação e espírito empreendedor: prática e princípios*. 4ª Edição. São Paulo: Pioneira, 1991.

_____. *Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios*. In: *RAUSP – Revista de Administração*. São Paulo, v. 34, n.2, p. 5-28, abr./jun. 1999.

_____. *Diferenças entre sistemas gerenciais de empreendedores e operadores de pequenos negócios.* In: *Revista de Administração de Empresas – RAE.* São Paulo: FGV-SP, v. 39. n. 4, out/dez. 1999b, p. 6-20.

DUBAR, C. *A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência.* In: *Educação e Sociedade,* volume XIX, número 64, p. 87-103, 1998.

EBOLI, M. *Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades.* São Paulo: Gente, 2004.

FILION, L. J. *Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios.* In: *RAUSP,* São Paulo, v. 32, nº 2, p. 5-28, abril/julho, 1999.

GEM. *Empreendedorismo no Brasil – Global Entrepreneurship Monitor,* 2001; 2002; 2003 e 2004.

GUIMARÃES, N. A. *Por uma sociologia do desemprego.* In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais,* vol.17, nº 50, 2002.

HARVEY, D. *A condição pós-moderna,* São Paulo: Loyola, 1992.

HOLANDA, S. B. *Raízes do Brasil.* São Paulo: Companhia das Letras, 26ª. edição, 1995.

LAZZARATO, M. e NEGRI, A. *Trabalho imaterial: formas de vida e produção da subjetividade.* Rio de Janeiro, DP&A, 2001.

LIMA, J. C. *A teoria do capital social na análise de políticas públicas.* In: *Política e Trabalho,* 17, 2001. p. 46-63, 2001.

LÓPEZ-RUIZ, O. J. *O ethos dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo.* Tese de Doutorado. Departamento de Sociologia do IFCH-Unicamp, 2004.

LOW, M. B.; MACMILLAN, I. C. *Entrepreneurship: past research and future challenges.* In: *Journal of Management* v. 14 (June 1988) p. 139-61.

MACHADO DA SILVA, L. A. *Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho).* In: *Caderno CRH*, Salvador, nº 37, p. 81-109, 2002.

MCCLELLAND, D. *The achieving society.* New York: Van Nostrand, 1961.

MORIN, E. *Os sete saberes necessários à educação do futuro.* São Paulo:Cortez, 2000.

MORRISON, A., ed. *Entrepreneurship: an international perspective.* Oxford: Butterworth-Heinemann, 1998.

NEUVILLE, J. P. *Le marché et la convention à l'épreuve de l'organisation.* *Sciences de la société*, volume 46, p. 103-117, 1999.

OFFE, C. *Industry and Inequality — the achievement principle in work and social status.* Londres: Edward Arnold, 1976.

OGBOR, J. *Mythicizing and reification in entrepreneurial discourse: ideology-critique of entrepreneurial studies.* In: *Journal of Management Studies* 37:5, p. 605-35, 2000.

PAIVA, V., POTENGY, G. & CHINELLI, F. *Qualificação e inserção alternativa no mundo do trabalho: a sociologia do trabalho para além da indústria*. In: *Novos Estudos CEBRAP*, 48, 1997.

PAMPLONA, J. *Erguendo-se pelos próprios cabelos: auto-emprego e reestruturação produtiva no Brasil*. São Paulo: Germinal, 2001.

PARADEISE, Catherine & LICHTENBERGER, Yves. “*Compétence, compétences*”. In: *Sociologie du Travail* 43(2001); p. 33-48.

POCHMANN, M. *Economia do microempreendimento informal no Brasil*. (Texto para Discussão nº 2), SEBRAE, agosto de 2005. (www.sebrae.org.br).

REIS, E. “*Reflexões sobre o homo sociologicus*”. In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, nº 11, vol. 4, outubro de 1989, p.23-33.

REYNAUD, J. D. *Le management par les compétences: un essai d'analyse*. In: *Sociologie du Travail* 43(2001); p. 7-30.

SCHUMPETER, Joseph A. *A teoria do desenvolvimento econômico*. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

SEBRAE/CNI/IPEA. *Relatório final. Projeto de pesquisa: trabalhadores descartáveis. estratégias de sobrevivência de ex-empregados de setores industriais em reestruturação produtiva: casos de três regiões do país*. Brasília, agosto de 2004. (www.sebrae.org.br).

SEGRESTIN, D. *L'entreprise à l'épreuve des normes de marché. Les paradoxes des nouveaux standards de gestion dans l'industrie*. In: *Revue Française de Sociologie*. vol. XXXVIII, p. 553-85, 1997.

SUPERVIELLE, M. & QUIÑONES, M. *La incorporación del trabajador al trabajo: gestión y auto-gestión de los conocimientos en la sociedad de controle (la perspectiva de la sociología del trabajo).* In: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 8, nº 16, 2003.

TCHAIKOVSKY, F. *Motivação para realização: empreendedores e habilidade para empreender.* In Kirschner, A. M. e Gomes, E, (org). *Empresa, empresários e sociedade*, Rio de Janeiro: Sette Letras, 1999.

TIMMONS, J. *New venture creation.* 4th Edition, Irwin: Burr Ridge, IL Irwin, 1994.

VALLE. R. et alii. *Novas qualificações e instituições de formação profissional no Brasil: enfim, a 'nova classe operária'.* In: *XXII Encontro Anual da ANPOCS*, Caxambu (MG), 27 a 31 de outubro de 1998.

WEBER, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*, São Paulo: Pioneira, 1967.

ZARIFIAN, P. *Objectif competence: pour une nouvelle logique.* Paris: Liaisons, 1999.

_____. *Por uma sociologia da confrontação: (a propósito da interdisciplinaridade).* In: *Revista latino-americana de Estudos do Trabalho*, Ano 3, nº 5, 1997, p. 74-82.