

Empreendedorismo e orientação profissional no contexto das transformações do mundo do trabalho

Iúri Novaes Luna¹

Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça-SC, Brasil

Resumo

O quarto final do século XX foi marcado pela crise do modelo taylorista-fordista de organização do trabalho e pela emergência de um novo padrão de produção e consumo, caracterizado por sua flexibilidade. Tais mudanças estenderam-se por diferentes dimensões da sociedade e impactaram de forma significativa os processos de escolha profissional e desenvolvimento de carreiras. O ensaio apresentado possui como objetivo discutir a ideia de empreendedorismo no contexto das transformações no mundo do trabalho e sua importância para a área da orientação profissional e aconselhamento de carreiras. Evidencia, sobretudo, a necessidade de profissionais e pesquisadores, vinculados à referida área, problematizarem as noções de autonomia e empreendedorismo associadas às características da força de trabalho requerida pelos processos de reestruturação produtiva.

Palavras-chave: empreendedorismo, orientação vocacional, desenvolvimento profissional, organização do trabalho

Abstract: Entrepreneurship and career guidance in the context of the changes in the world of work

The last quarter of the 20th Century was marked by a crisis in the Taylor-Ford work organization model and by the emergence of a new standard of production and consumption, characterized by its flexibility. Such changes extended over different dimensions of society and impacted significantly career choices and career development. The objective of this essay was to discuss the idea of entrepreneurship in the context of the changes in the world of work and their importance in the area of career guidance. Above all, this study provides evidence of the need for professionals and researchers linked to that area to reexamine notions of autonomy and entrepreneurship associated with the workforce characteristics required in productive restructuring processes.

Keywords: entrepreneurship, career guidance, career development, work organization

Resumen: Iniciativa empresarial y orientación profesional en el contexto de las transformaciones del mundo del trabajo

El cuarto final del siglo XX fue marcado por la crisis del modelo taylorista-fordista de organización del trabajo y por la emergencia de un nuevo modelo de producción y consumo caracterizado por su flexibilidad. Esos cambios se extendieron por diferentes dimensiones de la sociedad e impactaron de forma significativa en los procesos de elección profesional y desarrollo de carreras. El ensayo presentado tiene como objetivo discutir la idea de iniciativa empresarial en el contexto de las transformaciones en el mundo del trabajo y su importancia para el área de la orientación profesional y orientación de carreras. Evidencia, sobre todo, la necesidad de que los profesionales e investigadores vinculados al área referida problematicen las nociones de autonomía e iniciativa empresarial asociadas a las características de la fuerza de trabajo requerida por los procesos de reestructuración productiva.

Palabras clave: iniciativa empresarial, orientación vocacional, desarrollo profesional, organización del trabajo

¹ Endereço para correspondência: R. Professor José Brasilício de Souza, 100, apto. 704, 88036-530, Florianópolis-SC, Brasil.
E-mail: iuri.luna@unisul.br

O avanço e a difusão de carreiras empreendedoras, associadas às mudanças ocorridas no mundo do trabalho após o arrefecimento do modelo taylorista-fordista de produção e consumo, suscitam novas questões relacionadas aos processos de orientação profissional e aconselhamento de carreira. Sobretudo por não se tratar, exclusivamente, da identificação de características pessoais, perfis, âncoras de carreira, paixões e espíritos; além dos aspectos idiossincráticos, esse tema precisa ser compreendido a partir de diferentes perspectivas, incluindo-se as macrosociais. O paradigma taylorista-fordista se desenvolveu desde as primeiras décadas do século passado e se caracterizou pela racionalização do trabalho, supervisão e treinamentos rigorosos, ausência de autonomia, utilização da esteira transportadora e pela produção e consumo em massa. Para além de um simples sistema de produção, o referido paradigma representou um esforço para criar um tipo de trabalhador e de homem que se ajustasse às suas necessidades. A partir dos anos 1970, a queda nas taxas de lucro das corporações, problemas inflacionários, o aumento da competitividade entre os países capitalistas centrais e a rigidez do sistema marcaram a crise do taylorismo-fordismo e a emergência de uma forma mais flexível de organização da produção.

Em contraposição à rigidez do modelo anterior, a acumulação flexível “caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional.” (Harvey, 1992, p. 140). Em tempos de acumulação flexível (flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo), os movimentos sociais das décadas de 1950 e 1960 são substituídos por uma “cultura empreendedora” ligada ao individualismo competitivo, que passa a se configurar como um valor central. Nesse contexto, valores mais sólidos são abandonados em razão de um sistema que preconiza a diferença, o efêmero, o espetáculo, a moda e o contingente da vida moderna (Harvey, 1992).

Em artigo recente, Barlach (2011) chama a atenção para a necessidade dos trabalhos em orientação profissional e aconselhamento de carreira levarem em conta a distinção entre profissão e atuação empreendedora, uma vez que a “paixão empreendedora” e o “espírito empreendedor” não se configuram como uma profissão. A autora aponta que o “espírito empreendedor” pode ser identificado mediante indicadores tais como o interesse por autonomia e por exercitar uma paixão, ressaltando a importância “da produção do conhecimento sobre o comportamento empreendedor e da criação de soluções específicas para

o processo de orientação profissional em casos de carreira empreendedora” (Barlach, 2011, p. 124). Assim sendo, o presente ensaio tem como objetivo acrescentar um novo aspecto à relevante reflexão levantada por Barlach, ao discutir a vinculação da ideologia do empreendedorismo com o processo de reestruturação produtiva (Alves, 2007) e com a emergência de uma nova força de trabalho caracterizada pela figura do *trabalhador-gerente*, bem como apontar a importância dessa discussão para trabalhos de orientação profissional e acompanhamento de carreira.

Desde a década de 1990, a apologia a um determinado perfil de trabalhador para o século XXI, adequado às empresas reestruturadas e a um mercado extremamente competitivo e exigente, emergiu com significativa força no cenário nacional. Entre as características do novo perfil, destacam-se o comportamento flexível e proativo, ligado à criação e à inovação organizacional, e um destacado espírito empreendedor, necessário à implementação dos processos de terceirização. Com o governo de Fernando Collor de Mello (1990 - 1992) houve a abertura dos mercados brasileiros à importação de produtos estrangeiros e a implantação de métodos relacionados à acumulação flexível e ao ideário japonês (Toyotismo/Qualidade Total) nas empresas nacionais. Perante o risco da teoria e da prática da orientação profissional no Brasil adotarem, de forma acrítica, o discurso da Qualidade Total – predominante nos anos 1990 (Campos, 1992; Juran, 1990; Santos, Carpinetti, & Goncalves, 1997) –, a necessidade de resgatar o valor do trabalho humano para a realização pessoal e coletiva foi então ressaltada, tendo em vista o compromisso social da orientação profissional (Luna, 1997, 1998, 1999, 2003).

Nessa direção, Gurgel (2003) evidencia a dimensão ideológica das teorias, dos métodos e das técnicas de gestão contemporâneas na formação da consciência social. De acordo com o autor, o atual conceito de administração flexível – relacionado a métodos como participação, *empowerment*, círculos de qualidade, células de produção customizada e multifuncionalidade – é uma forma indireta de reforço de “antigos valores universais do liberalismo” (Gurgel, 2003, p. 25). Discute, assim, a idéia de administração flexível, afirmando que se trata de um eufemismo, de uma “palavra-açúcar” utilizada para expressar mudanças relacionadas à intensificação do trabalho.

Efetivamente, há muito tempo que o valor do trabalho não se encontra mais vinculado ao que foi *realizado*, no sentido estrito do termo (à obra, ao objeto produzido, à atividade concreta); seu valor, de fato, é conferido pela *adesão* “a um sistema de pensamento, a uma ‘visão’, a um ‘espírito’, a uma ‘cultura’, a uma ‘filosofia’, a valores comportamentais, a um conjunto de crenças e princípios que

é preciso interiorizar” (Gaulejac, 2007, p. 152). Destarte, as expectativas alheias, incluindo as dos outros significativos (familiares e amigos), de professores, de orientadores profissionais e consultores de carreira, frequentemente representam, em um nível microssocial, valores e interesses mais amplos, que, em nossa sociedade, se constroem com base em uma oposição entre dois sistemas de sentido: um que prioriza as necessidades econômicas e outro centrado nas necessidades sociais (Gaulejac, 2007). Diante disto, além da organização do processo de trabalho para a produção de bens e serviços, torna-se necessário, para o desenvolvimento econômico, criar condições e estratégias para lidar com o referido antagonismo; sendo atualmente, uma delas, a valorização do empreendedorismo (que, em certo sentido, pode ser mais uma “palavra-açúcar”, representante da intensificação e da desregulamentação do trabalho).

A emergência do *trabalhador-gerente*

As transformações no universo das profissões não resultam simplesmente de atos ou pensamentos individuais de determinados profissionais, inventores ou cientistas, mas ocorrem em razão de “certos desajustes específicos, discrepâncias de um ou de outro tipo entre instituições profissionais e as necessidades às quais elas servem” (Elias, 2001, p. 91). O mesmo pode ser observado no que se refere às características exigidas dos profissionais em diferentes momentos históricos. A valorização do comportamento empreendedor, da “cultura empreendedimentista” (Harvey, 1992), encontra-se, dessa forma, vinculada aos desajustes entre o modelo de ser humano/trabalhador que predominou em grande parte do século passado e as novas necessidades do mundo do trabalho.

O esgotamento do padrão taylorista-fordista de produção e o aumento da flexibilização no processo produtivo explicam a necessidade de uma nova força de trabalho. A reestruturação produtiva (Alves, 2007) associada à terceirização estimulou o surgimento de pequenos empreendedores, muitas vezes informais. Ademais, a necessidade de novas competências profissionais para sobreviver no mercado de trabalho e desenvolver carreiras em organizações – como, por exemplo, trabalhar em equipes que se autogerenciam, ser flexível, criativo, proativo e generalista – passou a significar que muitos empregados e profissionais precisam possuir conhecimentos de administração e atitude empreendedora, mesmo dentro de empresas já consolidadas, o que se denomina empreendedorismo corporativo ou intraempreendedorismo (Dornelas, 2004, 2008; Morris, Kuratko, & Covin, 2011; Pinchot III, 1989; Russo & Sbragia, 2007). Nesse contexto emergiu a figura do *trabalhador-gerente*, que se autogerencia em nome dos

interesses da empresa, diferenciando-se, assim, do operário que deveria obedecer às ordens nos mínimos detalhes, estando livre, segundo Taylor (1911/1979), do “fardo” de ter que pensar e tomar decisões.

No âmbito organizacional, o processo de transferência de responsabilidade e autoridade dos gerentes para os empregados é frequentemente denominado de *empowerment*. Segundo Quadros (2004), trabalhadores investidos de poder podem dar sugestões, sentem-se responsáveis, têm mais iniciativa, valorizam o trabalho, atingem “um nível desejável de auto-estima” (p. 456) e produzem mais. O *empowerment* deve fornecer ao trabalhador uma sensação de propriedade necessária para o aprimoramento contínuo (*kaizen*) apregoado pelo Sistema Toyota de Produção (TPS); o empregado deve sentir a empresa como sendo dele. Em outras palavras, para ter poder é necessário pensar como empresário. Além disso, *empowerment* não significa simplesmente dar poder às pessoas, mas se trata de liberar as pessoas para que elas usem o poder, os conhecimentos, as habilidades e a motivação que já têm (Quadros, 2004).

Sánchez (2005) reforça esse argumento quando afirma que o *empowerment*, enquanto gestão participativa dos recursos humanos, possibilita o aproveitamento dos conhecimentos empíricos dos trabalhadores no aprimoramento dos processos de fabricação ao mesmo tempo em que busca garantir seu comprometimento com os objetivos da empresa, por meio do estabelecimento de uma nova cultura organizacional da qualidade. Contudo, o autor indica que, simultaneamente a esse processo, há um controle ainda maior das gerências sobre a atividade real dos empregados. As práticas participativas do *empowerment* velam e ocultam as características intensificadoras do trabalho, chegando ao ponto de admitir somente comportamentos de lealdade, adesão, conformidade e compromisso com a ordem produtiva definida pelas gerências.

Observamos, assim, que as novas formas de gestão dos processos de trabalho, relacionadas à reestruturação produtiva, utilizam estratégias mais elaboradas no que se refere à administração da força de trabalho representada pela figura do *trabalhador-gerente*. Os conhecimentos, as competências comportamentais (entre elas a atitude empreendedora) e o comprometimento exigidos dos indivíduos inseridos na cultura da Qualidade Total, bem como a relativa autonomia a eles fornecida (*empowerment*), encontram-se inexoravelmente relacionados ao seu controle, dentro e fora das organizações formais.

Todos precisam ser *trabalhadores-gerente*?

Mediante os atributos profissionais exigidos das pessoas contemporaneamente, é possível observar uma

tendência no sentido dos trabalhadores que não ocupam cargos de chefia, e mesmo dos que nem sequer encontram-se formalmente empregados, precisarem pensar e agir como administradores ou empreendedores (Alves, 2007; DaMatta, 2003; Paiva & Melo, 2008). Essa tendência torna-se mais evidente quando temos em vista que a introdução de novas tecnologias fomenta o trabalho em grupo ou em pequenas unidades produtivas. Se uma grande empresa, mesmo sem perder a centralização das funções de controle, pode ser entendida como a reunião de diversas empresas menores – que funcionam, até certo ponto, de forma independente e coordenada –, e se os trabalhadores possuem maior autonomia no desempenho de suas atividades nessas diversas unidades, a gestão cotidiana da produção encontra-se mais próxima deles. Como consequência da maior autonomia, a cultura empresarial muda (ou deve mudar) para permitir que cada vez níveis mais próximos ao trabalhador da base possam tomar decisões em contextos de incerteza e, por sua vez, atuar dentro de uma orientação global, de empresa única (Castillo, 1996).

Não basta simplesmente produzir, executando suas tarefas no sentido estrito; os *trabalhadores-gerente* precisam pensar constantemente no que é melhor para a empresa (mesmo que se trate de uma “empresa de um homem só” – empreendedor individual), para a qualidade dos produtos e serviços, para as necessidades do cliente. Como suplantar a concorrência, em um mercado competitivo, torna-se um problema seu.

A terceirização – e até mesmo a quarteirização –, a expansão do setor de serviços e o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TIC's), vinculados à acumulação flexível (Harvey, 1992), contribuem para a consolidação da cultura empreendedora, centrada no individualismo competitivo. Não à toa, ideias e conceitos como “Você S/A”, “Marketing Pessoal” e “Vencer na Vida” são assumidos sem questionamentos e frequentemente cultuados. Não obstante tais ideias e conceitos muitas vezes contribuam para a desmobilização política e para o distanciamento da vida democrática, por reforçar a colonização da esfera pública pela esfera privada (Bauman, 2001), sua naturalização em uma sociedade centrada no mercado (Ramos, 1981) torna qualquer questionamento aparentemente deslocado e datado; afinal, todos precisam ser *trabalhadores-gerente* em uma sociedade na qual “a ‘modernização’ faz explodir os coletivos em favor de uma coleção de indivíduos intercambiáveis” (Gaulejac, 2007, p. 157).

Trabalhos com herdeiros de negócios de família, com ex-funcionários de empresas que adotaram planos de demissão voluntária e com pessoas desempregadas ou insatisfeitas em suas atividades profissionais, são apontados por

Barlach (2011) como possibilidades de atuação para orientadores profissionais e consultores de carreira. Por conseguinte, estudos sobre carreira empreendedora (Chanlat, 1995), criatividade empreendedora (Schein, 1993) e motivação para a auto-realização (McClelland, Atkinson, Clark, & Lowell, 1953) são indicados, pela autora, como necessários na formação dos mencionados orientadores e consultores. Todavia, evidenciamos a importância, tanto em investigações científicas, como nos processos de intervenção e formação de orientadores profissionais, de se localizar o empreendedorismo no contexto socioeconômico que o patrocina, uma vez que o “fator humano no processo de empreender” (Barlach, 2011, p. 121) se produz e se entrelaça no tecido social.

Considerações finais

A relevância de trazer à tona a discussão sobre o empreendedorismo nos processos de orientação profissional e acompanhamento de carreira, distinguindo-o, em sua vertente comportamental, de uma profissão, não está sendo contestada no presente ensaio. Pelo contrário, exatamente sua importância para a área em questão ensejou o aprofundamento do tema a partir de uma perspectiva não contemplada no artigo de Barlach (2011). A autora assinala, em seu trabalho, aspectos que devem ser discutidos em relação à escolha pelo empreendedorismo, sobretudo no que tange à sua possibilidade emancipatória, associada à busca de liberdade e autonomia.

Com efeito, processos de orientação profissional devem favorecer, mediante todo o seu desenvolvimento (autoconhecimento, trabalho/identidade, informação profissional), escolhas profissionais mais autônomas. Tenham ou não os indivíduos orientados “paixão empreendedora” ou “espírito empreendedor”, uma das principais responsabilidades do processo de orientação é, exatamente, a identificação e o questionamento do poder alheio, e de sua associação com diferentes e antagônicos sistemas de sentido (Gaulejac, 2007), na determinação do futuro pessoal e profissional dos indivíduos atendidos.

Por essa razão, tendo em vista o compromisso social da orientação profissional, acrescentamos às discussões propostas por Barlach (2011) a importância de se colocar em questão, em investigações científicas e nos processos de intervenção e formação de orientadores profissionais e consultores de carreira, as próprias noções de empreendedorismo e autonomia; principalmente levando em conta sua vinculação com o contexto das transformações contemporâneas do mundo do trabalho e, em decorrência, com as novas exigências quanto às características da força de trabalho.

Referências

- Alves, G. (2007). *Dimensões da reestruturação produtiva: Ensaios de sociologia do trabalho* (2a ed.). Londrina: Praxis.
- Barlach, L. (2011). Empreendedorismo ou profissão: Um desafio para orientadores(as). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12, 119-125.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Campos, V. F. (1992). *TQC - Controle da Qualidade Total (no Estilo Japonês)*. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni.
- Castillo, J. J. (1996). *Sociología del trabajo: Un proyecto docente*. Madri: Siglo XXI de España Editores.
- Chanlat, J.-F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? (I). *RAE Revista de Administração de Empresas*, 35, 67-75.
- DaMatta, R. (2003). *Profissões industriais da vida brasileira: Ontem, hoje e amanhã*. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília.
- Dornelas, J. C. A. (2004). Empreendedorismo corporativo: Conceitos e aplicações. *Revista de Negócios*, 9, 81-90.
- Dornelas, J. C. A. (2008). *Empreendedorismo corporativo: Como ser empreendedor, inovar e se diferenciar na sua empresa* (2a ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Elias, N. (2001). Estudos sobre a gênese da profissão naval: Cavalheiros e tarpaulins. *Mana*, 7, 89-116.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social* (I. Storniolo, Trad.). Aparecida: Idéias & Letras.
- Gurgel, C. (2003). *A gerência do pensamento: Gestão contemporânea e consciência neoliberal*. São Paulo: Cortez.
- Harvey, D. (1992). *Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural* (A. U. Sobral & M. S. Gonçalves, Trans.). São Paulo: Loyola.
- Juran, J. M. (1990). *Juran planejando para a qualidade*. São Paulo: Pioneira.
- Luna, I. N. (1997). A preparação do profissional do futuro deve ser orientada pelas exigências da nova ordem mundial? *Anais do Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional*, 3, 115-121.
- Luna, I. N. (1998). A liberdade de escolha e o mercado: Reflexões sobre o papel do orientador. *Anais do Encontro da Associação Brasileira de Orientação Profissional*, 3, 28-29.
- Luna, I. N. (1999). A formação do psicólogo como um orientador profissional reflexivo e criativo. *Revista da ABOP*, 3, 97-107.
- Luna, I. N. (2003). Realização pessoal e realização coletiva: A responsabilidade da orientação profissional na construção da identidade profissional. In L. L. Melo-Silva, M. A. Santos, J. T. Simões, & M. C. Avi. *Arquitetura de uma ocupação: Orientação profissional: Teoria e prática* (Vol. 1, pp. 91-96). São Paulo: Vetor.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton Century Crofts.
- Morris, M. H., Kuratko, D. F., & Covin, J. G. (2011). *Corporate entrepreneurship and innovation: Entrepreneurial development within organizations* (3th ed.). Mason OH: South-Western/Cengage Learning.
- Paiva, K. C. M., & Melo, M. C. O. L. (2008). Competências, gestão de competências e profissões: Perspectivas de pesquisas. *Revista de Administração Contemporânea*, 12, 339-368.
- Pinchot III, G. (1989). *Intrapreneuring: Por que você não precisa deixar a empresa para tornar-se um empreendedor*. São Paulo: Harbra.
- Quadros, D. R. (2004). Empowerment: Aspectos essenciais na valorização do empregado. In A. S. Laner & J. B., Jr. Cruz (Orgs.), *Repensando as organizações: Da formação à participação* (pp. 455-483). Florianópolis: Fundação Boiteux.
- Ramos, A. G. (1981). *A nova ciência das organizações: Uma reconceitualização da riqueza das nações*. Rio de Janeiro: FGV.
- Russo, R. F. S. M., & Sbragia, R. (2007). Tendência empreendedora do gerente: Uma análise de sua relevância para o sucesso de projetos inovadores. *Gestão & Produção*, 14, 581-593.
- Sánchez, A. L. (2005). “Conquistando los corazones y las almas de los trabajadores”: La participación de los trabajadores en la calidad total como nuevo dispositivo disciplinario. In J. J. Castillo (Org.), *El trabajo recobrado: Una evaluación del trabajo realmente existente em España* (pp. 395-440). Madri: Miño y Dávila.
- Santos, F. C. A., Carpinetti, L. C. R., & Goncalves, M. A. (1997). Contribuições de recursos humanos para a competitividade em qualidade: Estudo de casos. *Revista de Administração Contemporânea*, 1, 121-140.

Schein, E. (1993). *Career anchors: Discovering your real values and guide*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.

Taylor, F. W. (1979). *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas. (Original publicado em 1911).

Recebimento: 01/08/2011

1ª Revisão: 12/01/2012

Aceite final: 23/02/2012

Sobre o autor

Iúri Novaes Luna é psicólogo, Mestre em Administração e Doutor em Sociologia Política pela Universidade Federal de Santa Catarina. Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração e do Curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL. Coordenador do Núcleo de Pesquisa Trabalho e Subjetividade – NPTS.