

# Trajetórias e aspirações profissionais de jovens empreendedores portugueses<sup>1</sup>

**Rachel Almeida**

*Pós-Doutora em Sociologia (Universidade Nova de Lisboa), professora PUC Minas, pesquisadora colaboradora do Núcleo de Pesquisa sobre o Ensino Superior da Universidade de Brasília (Nesub).*

**Stefan Klein**

*Doutor em Sociologia (FFLCH/USP), professor do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília (SOL/UnB), pesquisador do Núcleo de Pesquisa sobre o Ensino Superior da Universidade de Brasília (Nesub).*

## Resumo

Um aspecto fundamental na transição para a vida adulta, recorrente em diversos países, transversal aos diversos segmentos juvenis, é o fato de que a despeito da ampliação dos anos de estudo e da maior qualificação, comparada às gerações anteriores, os jovens atualmente estão enfrentando maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Neste contexto, a inserção profissional dos jovens altamente qualificados torna-se um especial objeto de estudo especial. Neste artigo, recorreremos às análises da trajetória de jovens diplomados portugueses que vivenciaram uma ou mais experiências, ora denominadas de iniciativas empreendedoras, ao longo dos seus cinco primeiros anos de inserção profissional, com o interesse de captar tanto as transformações objetivas da esfera do trabalho quanto os novos sentidos atribuídos de forma subjetiva ao trabalho.

Palavras-chave: juventude, inserção profissional, transição para a vida adulta

## Abstract

A chief aspect of the transition to adulthood, recurrent in different countries and transversal to various youth segments, is the fact that, in spite of an on-grow of total years of study and therefore higher qualification compared to previous generations, nowadays youngsters are facing bigger difficulties concerning their

<sup>1</sup> Este artigo integra o projeto "Percurso de inserção dos licenciados: relações objectivas e subjectivas com o trabalho" (PTDC/CS-SOC/104744/2008), financiado por fundos nacionais portugueses, através da Fundação para a Ciência e Tecnologia, sediado no CESNOVA e o projeto "Ensino superior e inserção profissional: uma incursão pelas trajetórias e disposições de jovens empreendedores", realizado no quadro de uma bolsa de pós-doutorado da Capes (processo 4035-11/9).

insertion into the labour market. In this context, the professional insertion of highly qualified youngsters turns into a special object of study. In this article we draw upon trajectory analysis of young Portuguese undergraduates that during their first five years of professional insertion lived one or more experiences, here denominated as entrepreneurial initiatives. Our interest lies in capturing objective work-sphere changes as well as the new meanings subjectively attributed to work.

Key words: Youth – transition to work – transition to adulthood.

Os processos de transição para a vida adulta, atualmente, são vivenciados em um contexto de elevada fluidez das instituições sociais, sendo que a esfera do trabalho, ao ser movida pela dinâmica pós-industrial, recoloca em cena os sentidos atribuídos ao trabalho e a centralidade dessa esfera em relação às demais esferas da vida social para os sujeitos contemporâneos.

De forma muito sintética, a juventude tem mais anos de estudo, está mais bem preparada para um mercado mais competitivo e exigente, além de deter competências tecnológicas avançadas; entretanto, enfrenta desafios constantes em cenários de incertezas econômicas, políticas e sociais.

Como uma tentativa de resposta às alterações conjunturais, o termo empreendedorismo vem ganhando grande destaque, especialmente, nos discursos políticos e midiáticos enquanto solução para a inserção profissional dos jovens com formação superior, sobretudo, na última década, momento em que a União Europeia (UE) inicia a divulgação de orientações políticas e a realização de ações concretas – planos e projetos – com o objetivo central de desenvolver a designada educação empreendedora, desde o ensino básico até a universidade (COM, 2004; 2006; COSTA et. al, 2011).

Os principais argumentos utilizados para justificar essas iniciativas estão calcados na preocupação com a preservação do Estado do Bem-estar Social, ainda vigente em grande parte dos países europeus, e considerado um modelo social exitoso. Avalia-se que esse modelo está aparentemente em risco diante da atual conjuntura política e econômica mundial. De fato, a União Europeia ainda não conseguiu diminuir o desnível do PIB *per capita* em relação aos Estados Unidos, as perspectivas de futuro assinalam que a Euro-

pa tende a reduzir o percentual de participação na produção mundial, especialmente com a recuperação das economias asiáticas emergentes, e a recente crise fragiliza ainda mais a posição dos países europeus no cenário mundial (COM, 2004; COM, 2006).

A despeito dos contínuos esforços políticos e midiáticos e de algumas ações que reverberam pelas Universidades, o ícone de empreendedor ainda não aparece representado como um desejo, enquanto perspectiva de carreira de sonhos, para a maioria dos egressos do ensino superior português. Aliás, estamos longe disto! Em Portugal, a Taxa de Empreendedores em Estágio Inicial (TAE), de 2010, segundo os dados do Global Entrepreneurship Monitor, é de 4,5%, o que coloca o país na 7ª posição mais baixa dentre os 22 países orientados para a inovação. Esses dados são também corroborados pelo Eurobarometer, realizado em 2009, pois Portugal, Finlândia e Itália se destacam como os três países em que uma minoria (4%) responde que está pensando em começar um negócio (EUROPEAN COMMISSION, 2010). Com relação ao nível de escolaridade dos jovens empreendedores portugueses, as pesquisas do Instituto Nacional de Estatística Português (INE), com coleta de dados em 2006, mostram que os empresários com ensino médio ou superior representam apenas 15,7% da amostra (INE, 200-).

Neste artigo, o restrito grupo de jovens portugueses que segue a vertente empreendedora revela, como diriam os próprios, “como e desde quando eles notam a presença do “*bichinho*” do empreendedorismo em suas aspirações profissionais”. O que há de comum e de singular nos sentidos atribuídos ao trabalho pelos jovens empreendedores é a questão que orienta as análises a seguir.

### **Aspirações profissionais em contextos pós-industriais**

O que uma parte significativa da literatura nas ciências sociais passou a denominar “sociedades pós-industriais” caracteriza-se, em larga medida, por transformações qualitativas na esfera do trabalho que, em maior ou menor grau, fogem à continuidade, previsibilidade e linearidade (cronológica) que se observava anteriormente. Se, no entanto, continua fazendo sentido atribuir relevância à atividade que é conhecida como “trabalho”, então cabe perguntar-se,

com maior rigor e profundidade, quais parâmetros orientam a realidade atual. O trabalho “*é a maneira de assegurar a vida material, de estruturar o tempo e o espaço, é o lugar da expressão da dignidade de si próprio e das permutas sociais*” (SCHNAPPER, 1998, p. 18). Assim, as análises acerca das dinâmicas e crises da esfera do trabalho configuram um importante e singular caminho para se conhecer tanto a constituição das sociedades ocidentais, industriais ou pós-industriais, quanto a vida do sujeito contemporâneo.

Na atual conjuntura pós-industrial, observa-se que o desenvolvimento de um “novo capitalismo”, assente em novas formas ideológicas (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2002) e a crise do modelo de desenvolvimento fordista reverberam nos processos produtivos (HARVEY, 1998; ANTUNES, 2007), nas relações de trabalho (OFFE, 1989, GORZ, 2007) e na identidade e no comportamento dos sujeitos (DUBAR, 2006; SENNET, 2001; SENNET, 2006).

Essa reestruturação do capitalismo, que tem início nos anos 1970, especialmente nas sociedades avançadas, é concomitante ao assim chamado processo de “globalização”, que traz mudanças qualitativas nos processos produtivos (novas tecnologias e novos padrões de gestão das organizações) e político-ideológico (predomínio do neoliberalismo), colocando em pauta o lugar ou o sentido atribuído ao trabalho, de forma subjetiva, pelo indivíduo, bem como à articulação entre a esfera do trabalho e as demais esferas da vida social (SCHNAPPER, 1998; MEDÁ, 1999; SENNET, 1999; DUBAR, 2006).

O campo das ciências sociais mantém as elaborações teóricas e empíricas acerca dessas mudanças, especialmente do ponto de vista do processo produtivo (HARVEY, 1998; GORZ, 2007), da gestão organizacional, da crise do Estado de Bem-estar Social, das relações de trabalho, da regulamentação ou desregulamentação dos processos de trabalho (OFFE, 1989). Entretanto, estamos diante de um cenário que exige abordagens capazes de repensar a própria noção de trabalho e de contemplar a perspectiva de trabalho material e imaterial, o que coaduna com novas análises do próprio processo de trabalho e suas relações com o tempo e com o espaço. Diagnósticos que tendem, também, a observar o modo como essas transformações reconfiguram inclusive os limites entre a esfera do trabalho e a da família ou as demais esferas da vida social.

Neste contexto, a inserção profissional dos jovens altamente qualificados torna-se um objeto de estudo especial uma vez que, atualmente, a despeito da ampliação dos anos de estudo e da maior qualificação, comparada às gerações anteriores, a juventude vem enfrentando maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho, fato que passa a ser um aspecto fundamental dos processos de transição para a vida adulta, recorrente em diversos países (GUERREIRO e ABRANTES, 2004; BLASCO, 2008; CHIESI & MARTINELLI, 1997; PAIS, 1991, 1993).

Tais processos de transição, como alerta Sennett, outrora orientavam-se pela ideia de “carreira”, uma noção que, antes de cair em desuso, perde o sentido precisamente em decorrência das transformações que dizem respeito aos modos e às possibilidades de se planejar sua vida profissional. “*O tempo de curto prazo, flexível, do novo capitalismo parece excluir que façamos uma narrativa constante de nossos labores, e portanto uma carreira*” (SENNETT, p. 146). Como já dito acima: o que perde centralidade não é o trabalho em si mas, sim, os valores que o ditam e a maneira como ele passa a ser organizado, e consideramos que, ao menos em parte, os resultados apresentados abaixo permitem identificar alguns desses traços.

No bojo da defasagem entre oportunidades objetivamente oferecidas em um determinado momento e as aspirações e expectativas dessa juventude, emerge uma “geração enganada”, que seria profundamente questionada em sua identidade social, na imagem de si mesma, por um sistema escolar e um sistema social que se limitavam a apresentar-lhe “vãs promessas” (BOURDIEU, 2007). Essa situação gera, para os jovens diplomados, incertezas com relação ao estatuto social, aos rendimentos econômicos e ao próprio significado e valor do ensino superior (ALVES, 2009; ALMEIDA, 2010). Nesse cenário, na perspectiva bourdieusiana, os jovens só conseguiriam restaurar a sua integridade pessoal respondendo com uma recusa global aos vereditos propostos pela sociedade. É, portanto, em período relativamente recente, a partir da década de 1970, no rastro das grandes transformações pós-industriais na esfera

do trabalho, que concomitantemente se desenvolvem os estudos acerca da inserção profissional, com o impulso da experiência francesa<sup>2</sup>.

Recorremos às análises da trajetória de jovens diplomados portugueses que vivenciaram uma ou mais experiências, ora denominadas de iniciativas empreendedoras, ao longo dos seus cinco primeiros anos de inserção profissional, com o interesse de captar tanto as transformações objetivas da esfera do trabalho quanto os novos sentidos atribuídos de forma subjetiva pelo sujeito ao trabalho.

A identificação dos sujeitos desta pesquisa teve como ponto de partida a base de dados quantitativos produzida pelo Observatório da Inserção Profissional dos Diplomados da Universidade Nova de Lisboa (OBIPNOVA). Recorremos aos dados de duas coletas distintas, ambas realizadas em 2010: a primeira, realizada junto aos alunos que concluíram seus cursos em 2004/05, cujo escopo perscrutou os 5 primeiros anos de inserção profissional, e a segunda contemplando os concluintes de 2008/09, mapeando o primeiro ano de inserção.

Destas bases de dados filtramos aqueles que se distinguem dos demais por terem, em algum momento ao longo dos seus percursos, “criado uma empresa/um consultório/um escritório ou criado o próprio emprego”; o que, por um esforço de síntese, será aqui classificado como trajetória empreendedora. É importante ressaltar que esses jovens se diferenciam inclusive daqueles que “começaram a trabalhar a título individual, como consultor ou na prestação de serviços”. A não inclusão desses últimos se justifica, primeiro, porque nosso ponto de partida é o conceito de empreendedorismo adotado pela União Europeia, no qual os trabalhadores independentes não se enquadram e, segundo, porque, em geral, esse grupo é composto por jovens que estão inseridos no mercado de trabalho adotando uma forma flexível de contrato<sup>3</sup>.

Todos os jovens que se enquadravam nos critérios acima receberam uma mensagem personalizada, enviada para seus e-mails cadastrados na Universidade, com um convite para que nos concedessem uma entrevista. Ao todo

<sup>2</sup> Institucionalmente, desde 1975, o governo francês, no âmbito do Observatório Nacional de Entradas na Vida Ativa (ONEVA), iniciou uma série de pesquisas com o intuito de descrever o itinerário profissional dos jovens, após a conclusão do ensino superior (MANSUY, 2001).

<sup>3</sup> A respeito do trabalho independente em Portugal ver Freire (1994; 1995) e Rebelo (2003).

concretizamos 9 entrevistas em profundidade, possibilitando que os entrevistados contassem as suas histórias de inserção<sup>4</sup>.

O olhar analítico seguiu uma perspectiva metodológica que é central para o OBIPNOVA desde a coleta dos dados, ou seja, a compreensão da inserção profissional como um processo que envolve tanto a sucessão de posições no mercado de trabalho quanto a própria socialização profissional. Essa opção requer, por conseguinte, uma análise de dimensões objetivas e subjetivas, uma vez que a inserção profissional obriga a considerar: (i) os percursos objetivos de passagem de uma posição a outra, (ii) os recursos mobilizados para essa transição e (iii) as relações subjetivas que os indivíduos estabelecem com o trabalho, configuradas tanto a partir dos valores do trabalho que orientam esses percursos quanto do processo de construção das identidades pessoais e coletivas (CHAVES, 2010; ALVES, 2009). Nesta direção, para as análises dessas entrevistas recorreremos às orientações preconizadas por Bourdieu (1996) e Lahire (2004) quando se referem à importância das análises das origens social e familiar e das trajetórias de vida para a compreensão das disposições e das estratégias dos atores sociais.

### **Aspirações profissionais e trajetórias empreendedoras: o jogo da aprendizagem e da autonomia**

Algumas das recentes investigações sobre o processo de inserção profissional identificaram tipos-ideais de identidades e percursos profissionais (VINCENS, 1997; DUBAR, 2006). Destacamos neste caso o “mundo dos empresários de si”, descrito por Alves (2009) como o universo daqueles que optam pelo trabalho autônomo, em que prevalece a valorização da atividade independente e no qual se distingue uma disposição constante para a reinvenção da situação profissional. Assim, aqueles que se inscrevem nesse percurso gerem-se como se fossem uma empresa, gizando “*estratégias de negócio que analisam e reformulam em função dos resultados*”; em contrapartida, sabem que não há estabilidade de rendimento. Trata-se, portanto, de um segmento

<sup>4</sup> Essas entrevistas tiveram entre 60 e 90 minutos de duração e foram realizadas na própria Universidade ou utilizando o skype com imagem e som (já que dois entrevistados residiam em outras cidades de Portugal e um deles na Inglaterra).

juvenil “*onde impera o risco e a incerteza e a responsabilização individual é um princípio orientador da ação*” (ALVES, 2009, p.255).

Situados na dinâmica pós-fordista, os jovens objetos desta pesquisa se reconhecem como responsáveis pelo próprio destino laboral, sem grandes demandas em relação ao Estado e com o encargo atribuído a si próprio em relação à manutenção da empregabilidade.

O percurso enquanto “empresários de si” emerge a partir da convergência de três vetores: (i) o contexto econômico, que reduz concretamente o número de postos de trabalho, (ii) os novos valores do trabalho ou aspirações profissionais e (iii) as novas bases tecnológicas que transformam as noções de tempo e de espaço.

Ou seja, estamos abordando objetos/sujeitos empíricos que nos remetem a questões clássicas: o trabalho enquanto garantia de recursos materiais e da própria sobrevivência, como vetor estruturante do tempo e do espaço sociais e, também, um *locus* de expressão da própria dignidade e identidade social (SCHNAPPER, 1998).

Os jovens que participaram desta pesquisa são graduados em diversas áreas científicas (Administração, Ciências da Computação, Ciências da Comunicação, História, Letras, Conservação e Restauo) e detêm bagagens profissionais variadas: alguns com larga experiência profissional em grandes empresas e instituições, outros com distintas experiências em microempresas. Eles têm entre 25 e 30 anos, situando-se nos estratos sociais entre os níveis médio e alto. Seus pais têm atividades profissionais estáveis e a maioria tem um parente próximo na família (pais ou avós ou tios) com experiências empreendedoras e que, de algum modo, lhes serve como referência.

Suas aspirações profissionais transitam desde a elaboração de uma “autonomia tática” (CANCLINI, *apud* ALMEIDA e PAIS, 2012), refletida na opção pela gestão de trajetórias profissionais enquanto empresários de si, até a perspectiva de transformação social e de preservação ambiental. Tanto é que os negócios são muito diversos: vão desde a revenda de joias e mercadorias produzidas no Nepal até a produção e comercialização de biodiesel. A marca deste grupo não é um empreendedorismo por necessidade e, sim, uma conjuntura em que se associam oportunidade e aspirações profissionais. Excetu-



ando um caso de representante de uma das maiores multinacionais de vendas diretas do mundo, as demais atividades empresariais são de pequena escala, em geral envolvendo um ou dois sócios e, eventualmente, um grupo muito restrito de colaboradores. As suas aspirações profissionais muitas vezes estão amalgamadas aos próprios produtos ou atividades desenvolvidos. Neste artigo vamos explorar dois dos valores do trabalho que são enfatizados de modo recorrente: a possibilidade de aprender coisas novas e a autonomia.

A aprendizagem tornou-se um componente essencial na elaboração das trajetórias profissionais. Essa componente valorativa do trabalho não está relacionada apenas à formação continuada, mas carrega em si a importância atribuída ao fato de o próprio processo de trabalho propiciar aprendizagens, promover competências e estimular a busca pelo conhecimento. Ou seja, o trabalho tem aqui um papel formador, enquanto espaço em que se aprende constantemente e que permite a expressão das capacidades, chegando ao ponto de exigir para além de suas competências. Para esses jovens, é importante ser confrontado com novos desafios que estimulem o desenvolvimento pessoal. A aprendizagem está intrinsecamente associada à possibilidade de exprimir as próprias capacidades, como revela Mateus:

Entretanto, lá está, não sei se era, se era já o bichinho de empreendedorismo mas aquilo não era para mim, porque de facto o que eu fazia tinha, a minha opinião contava pouco para o que eu fazia e então eu era mais, tinha de fazer aquilo que já estava pré-definido e se achava que estava alguma coisa mal isso não contava para nada e então depois isso fazia-me muita confusão, não poder mudar, não poder fazer aquilo que achava mais correto (...) e então acabei por me despedir de uma empresa com 600 pessoas e fui para uma start up que na altura tínhamos 3 pessoas, hoje já somos 6 mas na altura tinha 3 pessoas, a ganhar menos, mais perto de casa por acaso mas pronto, teve outras dificuldades que não tinha na altura com 600 pessoas, mas não tinha muita da burocracia também que tem uma empresa de 600 pessoas, que é preciso para mudar qualquer coisa é preciso telefonar para não sei quem para depois vir um e-mail para responder a 3 pessoas, isso também acabou. As 3 pessoas entendem-se ali numa sala pequenina, tem essa vantagem. A empresa cresceu, passámos a 6 e tem uma cultura muito empreendedora (*Mateus*).

Este é um grupo, portanto, que mobiliza as aprendizagens estratégicas, de natureza cumulativa, tendo como substratos razoáveis capitais culturais, que “*se benefician da interpenetração das várias esferas da vida social: escola, trabalho e lazer*” (PAIS, 2012, p.148).

Como sublinha Pozo, “*la experiencia laboral y/o la satisfacción de sus necesidades e intereses creativos originan que se encuentren motivados de manera continua en la adquisición de aprendizajes específicos que ayuden a la concreción de sus proyectos creativos y lúdicos*” (POZO, 2012, p.41). Aliás, o papel da aprendizagem é bastante explorado no referido estudo conduzido por Canclini, Cruces e Pozo (2012), com o intuito de compreender as atuais estratégias de inserção profissional de jovens espanhóis e mexicanos, especialmente aqueles que se movem no terreno da indústria cultural, dedicados a atividades criativas, analisados como empreendedores, *trendsetters*, *tchsetters*, *prosumidores*<sup>5</sup>. À guisa de uma conclusão sobre as principais estratégias acionadas por esses jovens, Gutiérrez (2012) assinala que há uma tendência de adoção de estratégias de aprendizagem que sirvam, simultaneamente, para a vida e para o trabalho. Assim, esses jovens, ao mesmo tempo em que “*se orientan hacia una educación centrada en un aprendizaje pragmático*”, costumam também praticar “*una formación configurativa, es decir formación entre pares y autodidactismo*”, fazendo bastante uso da interatividade, da conexão, das redes sociais e baseando-se na experiência e na descoberta que as próprias ferramentas multimídias oferecem. A associação dos aprendizados formais e informais, promovidos por redes geracionais e intergeracionais, “*permiten a los trends aprender otras competencias y poner a prueba un conjunto de habilidades como la capacidad de organizarse y de percibir y utilizar allí las circunstancias como oportunidades de aprendizaje*” (GUTIÉRREZ, 2012, p.125)<sup>6</sup>.

Este processo vem sendo descrito de forma analítica por Dubar (2006) como uma dinâmica organizada em torno de três tendências nomeadas por

<sup>5</sup> Este termo é usado para designar os jovens criativos que redesenham as fronteiras entre produção e consumo.

<sup>6</sup> Essa relação dos jovens com a aprendizagem tem sido foco de interesse a nível europeu especialmente no campo dos estudos acerca da aprendizagem ao longo da vida. Uma discussão mais aprofundada dessa questão pode ser vista no debate entre Manuela du Bois-Reymond (2000, 2004) e Brooks e Everett (2008).

“resolução de problemas”, “realização de competências” e “relação de serviço”. O trabalho como resolução de problemas é gestado em um ambiente de concorrência e competição empresarial acompanhado por redução de emprego e racionalização de recursos humanos. Do ponto de vista de Dubar (2006), esse ambiente cria um campo de problemas – a gerir e para se tentar resolver – que pressiona o trabalhador a “elaborar modos operatórios que mobilizem os seus próprios recursos” a “readaptar objetivos prescritos e desenrascar-se com os meios que dispõe”, pois são os recursos para resolver os problemas que rentabilizarão os investimentos e elaborarão estratégias diante da concorrência e competição.

Assim, associada à aprendizagem, a valorização da competência pessoal tem uma história recente que inicialmente parte da responsabilidade das organizações e de certos segmentos educativos no desenvolvimento das competências pessoais, mas que já nos anos de 1990 começa a pressupor a responsabilidade individual do trabalhador em desenvolver continuamente as suas próprias competências. A responsabilidade pessoal vem acompanhada da noção de empregabilidade que se refere justamente à possibilidade de manter-se em estado de competência, de competitividade no mercado (DUBAR, 2006).

A assunção da expressão das competências associada a certo grau de liberdade de ação em relação ao trabalho prescrito evidencia a perspectiva da autonomia. Assim é que a autonomia passa a ser um argumento usado, inclusive de forma recorrente, para explicar a troca de emprego privado com certa estabilidade pela experiência em uma atividade própria, de pequena escala, em uma equipe reduzida, como revela João:

A proposta que eu tive de Espanha era interessante porque como já disse também era num ambiente assim mais pequeno, mais controlado, mais startup...e achei mais interessante do que trabalhar para uma grande consultora em que simplesmente era mais um número...foi principalmente isso que me motivou a ir para Espanha. (João).

Com efeito, a autonomia denota a chance de o jovem definir por si próprio a trajetória que percorrerá em direção ao objetivo proposto pela organiza-

ção, aplicando os conhecimentos e as experiências prévias durante a realização da atividade. Assim é que, no relato abaixo, Luís expõe a percepção de que quanto maior a autonomia, maior o poder decisório e a sensação de liberdade de ação.

O que me motivou mais a ir com eles foi conhecer esse rapaz e identificar-me bastante com ele e, além disso, a promessa de funcionar num ambiente de trabalho que me agrada muito mais do que aquele onde eu estava, nomeadamente eu estou a trabalhar a partir de casa, tenho horário completamente flexível, trabalho um bocado por objetivos, nós definimos o que temos para fazer, eu vou fazendo e faço no menor tempo possível, mas seguindo os meus ritmos e os meus horários, essas coisas todas, isso agrada-me bastante. Depois o facto de ser, isto eles estavam na altura a entrar num programa que é a Start up Chile, eles estavam lá no Chile, e eu fiquei a trabalhar de cá, depois fui também um mês para lá a trabalhar com eles. Todo este tipo de experiência agrada-me bastante, conhecer novos países, trabalhar de formas variadas e essa foi a principal razão que fui com eles (*Luís*).

Essa autonomia é compreendida como a possibilidade de assegurar certas expectativas tais quais: controle do tempo dedicado ao trabalho (*“horário completamente flexível”, “faço no menor tempo possível”, “seguindo os meus ritmos e os meus horários”*) e poder decisório (*“nós definimos o que temos para fazer”*) à medida que confere liberdade em relação ao trabalho prescrito (*“nós definimos o que temos para fazer”, “trabalhar de formas variadas”*)<sup>7</sup>.

A adaptação do sujeito a um ambiente cria um campo de problemas em que o mesmo é colocado a gerir e a encontrar soluções, mobilizando os próprios recursos, readaptando os objetivos prescritos. Como consequência há a valorização da competência pessoal e uma relação com o trabalho com o foco no “cliente final”, tendências essas que, associadas, transformam a cultura burocrática de controle em ambientes flexíveis, com maior grau de liberdade e de autonomia (DUBAR, 2006).

A observação da forte prevalência de tais valores – liberdade e autonomia – foi identificada por Chiesi e Martinelli (1997) especialmente entre os

<sup>7</sup> No Brasil já há alguns estudos que apontam a importância do valor autonomia na esfera do trabalho. A este respeito, sugerimos ver (BENDASSOLLI e BORGES-ANDRADE, 2011; BORGES, 1999; BORGES e ALVES FILHO, 2001).

jovens italianos, quando os mesmos exercem um trabalho no qual é possível exprimir as suas próprias capacidades. Esses autores sugerem que a exigência de autonomia, uma atitude de experimentação e uma abordagem realista quanto à escolha do trabalho – capaz de mediar expectativas e oportunidades – são os traços mais marcantes dos jovens italianos entrevistados na década de 90 pelo instituto IARD.

Os contextos que garantem maior autonomia e flexibilidade, em geral, estão associados à menor burocratização e, também, a uma maior instabilidade e insegurança em relação às garantias de estabilidade no cargo. Nota-se que esse caminho “*can provide choice, autonomy and satisfaction but it also involves constant uncertainty, insecurity and change. Many young people find this trade-off autonomy against insecurity more attractive than working for a large, impersonal organization*”. (LEADBEATER & OAKLEY, 1999, p. 15). A necessidade de autonomia em contraponto ao engessamento da burocracia foram conclusões também apontadas pelos jovens portugueses, o que Pedro evidenciava do seguinte modo ao relatar a sua história:

Essencialmente estava bastante farto do que fazia. Há dez anos que fazia o que fazia... Já há três anos que andávamos a discutir. Nós éramos da parte do órgão de gestão máximo da empresa, e...já há uns anos que tentávamos que a empresa seguisse outro rumo, dentro da nossa possibilidade. Até que chegou a um ponto em que não concordávamos com nada...com o rumo da empresa e como gestores, não fazia sentido continuar na empresa... (*Pedro*).

Ou seja, as jaulas de ferro hoje se reconfiguram em novos formatos, de tal forma que os jovens “*no soportan trabajar ocho o más horas en una oficina o ambiente que jala a los sujetos a la mediocridad y al aburrimiento*” (POZO, 2012, p.40). Essas novas jaulas se tangibilizam tanto via incômodos subjetivos relativos à sensação de cerceamento contínuo quanto à prisão promovida pelos ternos, gravatas e salas escuras, tal como relatam Pedro, acima, e Luís, abaixo:

Então, a minha chegada à empresa, eu sai da faculdade há mais ou menos 1 ano e fui trabalhar como consultor e nos primeiros 4 meses em

que estive nessa consultora, estive a trabalhar no escritório da empresa, que eles estavam a desenvolver “in house” e estava a gostar muito da experiência, o ambiente que eu sentia era um ambiente não muito distinto da faculdade, sentia-me a trabalhar na..., era uma equipa pequena, estava a trabalhar com coisas que eu gostava e isso entusiasmou-me, eu estava a gostar bastante dessa experiência. Entretanto, o produto foi um bocado, chegou a um ponto em que estava bastante desenvolvido e eles acharam que precisavam de menos pessoas nesse projeto e então deslocalizaram-me para ir para um cliente, que era nas Finanças e eu não gostei nada daquilo. Tinha que usar fato<sup>8</sup>, havia muito pouca luz na sala onde estava a trabalhar, essas coisas todas e não gostei muito da experiência e comecei à procura de outras alternativas (*Lufs*).

Desse modo, em um contexto pautado pelo risco, as relações de poder, o controle, a flexibilidade e o tempo estão intrinsecamente articulados nas relações de trabalho estabelecidas nas sociedades pós-industriais, o que estimula Sennett (1999) a reler o conceito de burocracia tributário da sociologia weberiana dando o seguinte enfoque:

O tempo nas instituições e para os indivíduos não foi libertado da jaula de ferro do passado, mas sujeito a novos controles do alto para baixo. O tempo da flexibilidade é o tempo de um novo poder. Flexibilidade gera desordem, mas não livra das limitações. (SENNETT, 1999, p. 69).

Esses argumentos em torno das transformações nas relações de poder, de controle e de gestão do tempo nos conduzem à abordagem acerca da elaboração ou reelaboração da centralidade do trabalho, realizada pelo sujeito nesse novo contexto do capitalismo. Pois, em especial, uma vez que compreendemos a centralidade do trabalho como um processo que está relacionado às demais esferas da vida do indivíduo, exige-se um esforço de análise integrada desse processo de flexibilidade, tempo e espaço. Nesse novo capitalismo, as experiências de flexibilidade, de risco e de fracasso estão imbricadas, pois são exigidas do sujeito trabalhador a disposição para correr risco, a flexibilidade necessária e o preparo para assumir novas funções e novas atividades, a flexibilidade

<sup>8</sup> O mesmo que terno.

para lidar com circunstâncias que envolvem risco e a superação do fracasso.

Na concepção de Sennett (1999, 2001), os indivíduos no mundo do trabalho ou na vida pessoal estão se tornando mais adaptáveis às circunstâncias variáveis, exercitando essa flexibilidade que, algumas vezes, pode vir acompanhada de uma sensação de deriva, que decorre da experiência do risco, da exigência de flexibilidade e da dificuldade de legibilidade da esfera do trabalho. Qualquer desses fatores gera vulnerabilidade, uma vez que âncoras outrora bastantes presentes e resistentes – a rotina, a estabilidade profissional e a perspectiva de carreira – tendem a volatilizar-se.

Segundo o argumento do autor, a instabilidade das organizações flexíveis impõe aos trabalhadores a necessidade de correr riscos em seu trabalho, bem como de correr o risco de perder o trabalho. Nesse aspecto, sua abordagem sobre a cultura contemporânea do risco é peculiar por destacar que, dentro das organizações flexíveis, o “não se mexer” é sinal de fracasso. Assim, por temer o fracasso, o indivíduo é impelido a arriscar-se, mesmo que lhe pareça contraditório. Com efeito, essas diversas formas de flexibilidade são gestadas essencialmente a partir de três processos recorrentes: a reinvenção descontínua das instituições (por meio de processos como a reengenharia, que envolve as reduções de empregos), a especialização flexível da produção (gerada a partir de demandas variadas e da volatilidade do mercado) e a concentração de poder sem centralização, em que o controle passa a ser estabelecido por meio de metas (SENNETT, 1999). Em última instância, essa flexibilidade significa uma distribuição do risco outrora assumido pelo Estado e pela economia, que agora é fardo carregado também pelo próprio sujeito.

Uma distinção bastante importante, no entanto, é quando Sennett (1999, cap. 5) destaca o fato de que, ao mesmo tempo em que o risco é uma exigência externa, ele passa a ser internalizado pela geração socializada sob os ditames desse capitalismo novo e flexível. O mais central, desse modo, é que as pessoas consigam viver com e sob o risco e, pensando no que foi declarado por alguns desses “jovens empreendedores” entrevistados, o que se nota é essa (pre) disposição a encará-lo e, sobretudo, a tomar isso como um valor. Referindo-se ao exemplo de uma antiga dona de bar que decidiu se “aventurar” por certo

tempo no mundo da imagem, da publicidade de bebidas, pode-se notar a dificuldade da ruptura com os padrões esperados em meio ao ambiente de trabalho, que podem, em maior ou menor medida, desorientar certas pessoas.

Correr riscos pode ser, em muitas circunstâncias diferentes, um teste de alta carga do caráter. [...] Quando o economista Joseph Schumpeter evoca a criação destrutiva praticada pelo empresário, escreve no espírito desses romancistas: os seres humanos excepcionais se desenvolvem vivendo constantemente no limite. [...]

A disposição de arriscar, porém, não mais deve ser domínio apenas de capitalistas de risco ou indivíduos extremamente aventureiros. O risco vai se tornar uma necessidade diária enfrentada pelas massas (SENNETT, 1999, p. 94).

Evidentemente, deve-se ter o cuidado de não tomar isso como algum tipo de valor adquirido, mas como uma consequência da necessidade de adaptar-se ao desmonte – mesmo que parcial – do Estado de Bem-estar Social supracitado. Diminuem os direitos trabalhistas mas, de modo mais geral – o que também é enfatizado por Sennett – tem-se uma redução do tempo de trabalho, do tempo “ativo” ou “útil”. Sob tal lógica, o decurso da vida profissional é crescentemente encurtado, e, ainda que a “pessoa” enquanto ser humano continue existindo, em relação às exigências e aos postulados do mercado ela se torna ultrapassada, supérflua e, conseqüentemente, fungível.

Invariavelmente, deve-se destacar, aqui, um elemento contraditório desse processo, haja vista que não possuir experiência é fator de desqualificação; ao mesmo tempo, porém, simplesmente “acumular” experiências de maneira linear e contínua é igualmente desvalorizado. Expor-se voluntariamente ao risco é algo encarado como importante, e, pelos mais variados motivos – como, para citar apenas um, a dificuldade de pessoas não-jovens em conciliar a vida pessoal e/ou familiar com tais mudanças na esfera do trabalho – a juventude representa, de modo muito mais acabado, esse paradigma.

Paralelamente, existe também a dimensão do papel e de certas características crescentemente associadas à juventude e que detêm influências no sentido de legitimar a substituição e substituíbilidade dos mais “experientes”, al-



go que se aproxima flagrantemente da ideia de uma *obsolescência programada*. Assim, ainda de acordo com Sennett (2001, p. 110), “*flexibilidade equivale a juventude; rigidez, a idade*”. Logo, também deve-se pensar a questão de em que medida é posto como uma quase obrigação que o empreendedor seja jovem – ainda que essa se apresenta como uma condição necessária, mas de modo algum suficiente, haja vista que a abertura ao risco e à flexibilidade devem acompanhar o fator “geracional”.

### Sintéticas notas

Este artigo aponta resultados iniciais de uma pesquisa realizada com um grupo de jovens portugueses, egressos do ensino superior, que vivenciaram experiências de iniciativas empreendedoras. O intuito central dessa pesquisa é mapear as principais aspirações profissionais que conduzem às trajetórias empreendedoras.

Optamos, neste artigo, por realçar o jogo entre aprendizagem e autonomia, uma vez que esses valores do trabalho são transversais à maioria das entrevistas e se articulam tanto no traçado das trajetórias quanto na própria construção dos projetos de vida e das identidades profissionais. Esses aspectos se articulam nos discursos dos jovens ao concretizarem suas trajetórias profissionais, pois quer o aprendizado, quer a autonomia são diretrizes para a elaboração dos percursos pautados, especialmente na busca contínua pelo crescimento profissional que, no discurso contemporâneo, coloca um acento cada vez maior sobre o indivíduo.

As trajetórias profissionais são desenhadas a partir da premissa de que haverá uma sucessão de etapas em que o caminho é basicamente individual e autogerido, independente das ações das empresas ou do Estado. Na visão dos jovens, aprendizado e autonomia estabelecem uma articulação, como uma espécie de ciclo virtuoso almejado. Esses jovens reproduziam, com propriedade e exemplos práticos, um campo de possibilidades em que essas aspirações profissionais se retroalimentam, guiando as escolhas e trajetórias profissionais.

Esse tipo de articulação, ao mesmo tempo em que foi paulatinamente criado pela erosão do Estado de Bem-estar Social, possivelmente tenha se

aprofundado a partir da valorização de alguns desses atributos, reforçando um processo em curso que destaca a importância de aceder a um trabalho – e não um emprego – e de criar um negócio ou uma empresa que lhe garanta autonomia e flexibilidade sob diversos pontos de vista. Como se viu, portanto, o atributo da flexibilidade estende-se a variadas esferas da vida, e, de modo geral, é vertido valorativamente, acentuando-se sempre como a contemporaneidade possibilita essas mudanças de curso e, de outro lado, que esse é o interesse desses jovens em fase de inserção no mercado e, também, no processo de transição para a vida adulta.

Isso significa, também, que a *ruptura* é bem-vista nesse contexto: ela é equiparada à tomada de decisão, à influência e ao controle acerca de sua trajetória, sem que – talvez em virtude de tratarem-se dos momentos primeiros de inserção profissional – tenha se expressado de maneira explícita a relação inversa, ou seja, quando a ruptura é ocasionada pela “empresa”. A possibilidade de “empreender”, tanto no sentido mais estritamente econômico quanto, se extrapolarmos a ideia, de um ponto de vista do trabalho enquanto um projeto de vida de cunho individual, depende do reconhecimento das oportunidades e da abertura à mudança.

## REFERÊNCIAS

1. ALMEIDA, Rachel de Castro. *O valor do trabalho para a juventude contemporânea na elaboração de projetos de vida*. 2010. 218f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.
2. ALMEIDA, Maria Isabel Mendes; PAIS, José Machado. Apresentação. In: \_\_\_\_; \_\_\_\_ (Org.). *Criatividade, Juventude e Novos Horizontes Profissionais*. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.
3. ALVES, Natália. *Inserção profissional e formas identitárias: o caso dos licenciados da Universidade de Lisboa*. Lisboa: Educa, Unidade de I&D de Ciências da Educação, 2009.
4. ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2007.

5. BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista Administração Empresas*. Abr 2011, vol.51, no.2, p.143-159.
6. BLASCO, Andreu López. Jóvenes en España a las puertas de la participación social y económica. Estrategias individuales y respuestas políticas. *Revista Pensamiento Iberoamericano*. no 3, 2008.
7. BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Éve. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: ediciones Akal, 2002.
8. BORGES, Livia. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, 1999, 4(1), 107-139.
9. BORGES, Livia; ALVES FILHO, Antônio. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 2001, 6(2), 177-194.
10. BOURDIEU, Pierre. *A distinção: crítica social do julgamento*. São Paulo: Edusp; Porto Alegre: Zouk, 2007.
11. BOURDIEU, Pierre. *Razões práticas: sobre a teoria da ação*. Campinas: Papirus, 1996.
12. BRANNEN, J. and NILSEN, A. (2002) Young People's Time Perspectives: from youth to adulthood, *Sociology*, 36 (3) pp.513-536.
13. BROOHS, R., EVERETT, G. "New European Learners? Analysis of the "trendsetter" thesis". *Journal of Youth Studies*. 2008, vol.11, No 4. pp. 337-391.
14. CANCLINI, Néstor García; CRUCES, Francisco; POZO, Maritza Urteaga Castro (coord.). *Jóvenes, culturas urbanas y redes digitales: prácticas emergentes en las artes, las editoriales y la música*. Madrid: Fundación Telefónica, Barcelona: Editorial Ariel, S.A., 2012.
15. CCHN, UFES, Edição Especial de Lançamento, n.01, v.1, Abril. 2007. pp.75-111.
16. CHAVES, Miguel. *Confrontos com o Trabalho entre Jovens Advogados: as Novas Configurações da Inserção Profissional*. Lisboa: ICS, 2010.
17. CHESI, Antonio; MARTINELLI, Alberto. O trabalho como escolha e oportunidade. *Revista Brasileira de Educação*, mai/ju/jul/ago, 1997. n5, set/out/nov/dez, 1997, n6.
18. COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Aplicar o Programa Comunitário de Lisboa: Promover o espírito empreendedor através do ensino e da aprendizagem. In: COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. *Comunicação da Comissão ao Conselho, ao parlamento europeu, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões*. Bruxelas, 2006.

19. COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Plano de acção: A agenda europeia para o espírito empresarial. In: COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. *Comunicação da Comissão ao Conselho, ao parlamento europeu, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões*. Bruxelas, 2004.
20. COSTA Sílvia F.; SANTOS, Susana C.; PIMPÃO, Anabela; CAETANO, António. A formação em empreendedorismo: análise comparativa do ensino superior português. II Simpósio Nacional de Formação e Desenvolvimento Organizacional. Lisboa, ISCTE-IUL, 15 e 16 de Novembro de 2011. Disponível em <http://www.simpoformacao.com/>. Acesso em 23 de Outubro de 2012.
21. DU BOIS REYMOND, Manuela. (2000) Trendsetter learners and other types of lifelong learners. IN: ALHEIT, P. et al. (Eds.) *Lifelong Learning Inside and Outside Schools*, Roskilde: Roskilde University, Universität Bremen and University of Leeds, p. 400-422.
22. DU BOIS REYMOND, Manuela. Youth – Learning – Europe. *Ménage à trios? Young*, 2004, 12 (3), pp.187-204.
23. DUBAR, Claude. *A crise das identidades: a interpretação de uma mutação*. Porto: Edições Afrontamento, 2006.
24. EUROPEAN COMMISSION. Entrepreneurship in the EU and beyond: a survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China. Flash Eurobarometer 283. *Analytical report*. Maio, 2010. Disponível em [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/eurobarometer/ese\\_2009\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/eurobarometer/ese_2009_en.htm)
25. Global Entrepreneurship Monitor. GEM Portugal 2010: estudo sobre o empreendedorismo. Disponível em <http://www.gemconsortium.org/docs/download/2271>
26. GORZ, André. *Metamorfoses do Trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablume, 2007.
27. GUERREIRO, Maria das Dores; ABRANTES, Pedro. *Transições incertas: os jovens perante o trabalho e a família. Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego*. Lisboa: DGEEP. CID, 2004.
28. GUTIERRÉZ. Enedina Ortega. Aprendices, emprendedores y empresarios. In: CANCLINI, Néstor García; CRUCES, Francisco; POZO, Maritza Urteaga Castro (coord.). *Jóvenes, culturas urbanas y redes digitales: prácticas emergentes en las artes, las editoriales y la música*. Madrid: Fundación Telefónica, Barcelona: Editorial Ariel, S.A., 2012.
29. Instituto Nacional de Estatística Portugal. Factores de Sucesso das Iniciativas Empresariais. Disponível em [http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_estudos&ESTUDOSest\\_boui=6188890&ESTUDOSmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_estudos&ESTUDOSest_boui=6188890&ESTUDOSmodo=2)

30. LAHIRE, Bernard. *O homem plural: as molas da acção*. Lisboa: Instituto Piaget, 2004.
31. LEADBEATER, C.; OAKLEY, K. *The Independents*. Britain's New Cultural Entrepreneur. Gran Bretaña: Demos, 1999.
32. MANSUY, Michèle. La observación de la transición educación-trabajo en Francia. *Calificaciones & Empleo*. n.º. 30, p. 1-4, 2001.
33. MÉDA, Dominique. *O trabalho: um valor em vias de extinção*. Lisboa: Fim de Século Edições, 1999.
34. NICOLE-DRANCOURT, C.; ROULLEAU-BERGER. *L'insertion sociale des jeunes en France*. Paris: PUF, 1995.
35. OFFE, Claus. Trabalho: categoria-chave da Sociologia? *Revista brasileira de Ciências Sociais*. v.4, n.10, jun, 1989.
36. PAIS, José Machado. *Culturas Juvenis*. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda. 1993.
37. PAIS, José Machado. Emprego juvenil e mudança social: velhas teses e novos modos de vida. *Análise Social*, vol XXVI, 1991 (5º), 945-987.
38. PAIS, José Machado. O mundo em quadrinhos: o agir da obliquidade. In: ALMEIDA, Maria Isabel Mendes; \_\_\_\_\_. (Org.). *Criatividade, Juventude e Novos Horizontes Profissionais*. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.
39. POZO, Maritza Urteaga Castro. De jóvenes contemporáneos: Trendys, emprendedores y empresarios culturales. In: CANCLINI, Néstor García; CRUCES, Francisco; POZO, Maritza Urteaga Castro (coord.). *Jóvenes, culturas urbanas y redes digitales: prácticas emergentes en las artes, las editoriales y la música*. Madrid: Fundación Telefónica, Barcelona: Editorial Ariel, S.A., 2012.
40. SCHNAPPER, Dominique. *Contra o fim do trabalho*. Lisboa: Terramar, 1998.
41. SENNET, Richard. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record, 1999.
42. SENNETT, Richard. *A cultura do Novo Capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2001.
43. TROTTIER, C.; PERRON, C.; DIAMBOMBA, M. *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiantes de l'université*. Sainte-Foy: LE presse de l'Université Laval, 1995.
44. VINCENS, J. L'insertion professionnelle des jeunes: à la recherche d'une définition conventionnelle. *Formation-Emploi*, n. 60, p. 21-36, 1997.

Recebido em julho de 2014

Aprovado em setembro de 2014