



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO



DANIETTY TAÍS PEREIRA LIMA

**ESTÍMULO AO EMPREENDEDORISMO  
COMO FORMA DE PERPETUAR  
O MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA  
DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO**

Recife  
2019

DANIETTY TAÍS PEREIRA LIMA

**ESTÍMULO AO EMPREENDEDORISMO  
COMO FORMA DE PERPETUAR  
O MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA  
DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco, como parte dos requisitos parciais para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Transformações do Direito Privado.

Linha de Pesquisa: Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Eugênia Cristina  
Nilsen Ribeiro Narza

Recife

2019

Catálogo na fonte  
Bibliotecária Ana Cristina Vieira, CRB-4/1736

L732e Lima, Danietty Taís Pereira.  
Estímulo ao empreendedorismo como forma de perpetuar o modo de produção capitalista da exploração do trabalho subordinado / Danietty Taís Pereira Lima. – Recife, 2019.  
122 f.

Orientadora: Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro Narza.  
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019.

Inclui referências.

1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Capitalismo. 3. Empreendedorismo. I.  
Narza, Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro (Orientadora). II. Título.

344.8101 CDD (22. ed.) UFPE (BSCCJ 2019-27)

DANIETTY TAÍS PEREIRA LIMA

**ESTÍMULO AO EMPREENDEDORISMO  
COMO FORMA DE PERPETUAR  
O MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA  
DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco, como parte dos requisitos parciais para obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovada em: 14/03/2019.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro Barza (Orientadora)

Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (Examinador Interno)

Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof. Dr. Michel Zaidan Filho (Examinador Interno)

Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof. Dr. Carlo Benito Cosentino Filho (Examinador Externo)

Faculdades Integradas Barros Melo

## AGRADECIMENTOS

Neste reduzido espaço registro a minha tentativa de agradecimento, delineando-se uma narrativa que se inscreve, de certa forma, no terreno da trajetória, em um lugar em que a consciência e a expectativa constituem-se como uma coisa só. Nesse sentido, aqui estarão contidas algumas pessoas, alguns subentendidos, algumas alegrias e algumas tristezas alegres. É importante ressaltar que também estarão algumas presenças, algumas ausências e muitas lembranças que fazem parte de um paradoxo inominável.

Inicialmente, agradeço ao espaço acadêmico e ao privilégio de ter podido estudar, novamente, em uma universidade pública, gratuita e de qualidade, que felicidade a minha continuar os meus estudos na UFPE, tendo a consciência de que é, justamente, neste espaço que devemos lutar intransigentemente, para que haja alguma possibilidade de futuro melhor, pois sem conhecimento nada se constrói; não o conhecimento meramente técnico e instrumental, mas o conhecimento crítico, construtivo e criativo, conforme aprendido, no decorrer destes 2 anos, na Linha de pesquisa 2.1: Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, do presente Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPE. Desta maneira, registro o meu agradecimento a toda uma sociedade que custeou os meus estudos, da graduação ao mestrado, mediante o pagamento dos seus impostos administrados pelos órgãos governamentais. Gratidão. Oficialmente, essa trajetória começa nos procedimentos dos órgãos de fomento à pesquisa, entre a incerteza e a obrigação, posso afirmar que tive parte desta trajetória financiada, através da concessão da bolsa de estudos pela Capes, a partir do meu segundo ano de mestrado. Registro aqui o meu agradecimento pelo sustento da pesquisa.

Ademais, registro, também, o meu agradecimento a primeira orientadora, da presente pesquisa, Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Juliana Esteves, pelo fornecimento dos subsídios necessários para o início desta caminhada acadêmica.

Em seguida, expresso a mais sincera gratidão a minha atual orientadora, Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Eugenia Barza, por ter confiado na possibilidade de um trabalho conjunto e para quem fez de uma orientação sinônimo e um ensinamento de atenção, paciência, apoio, e, sobretudo, um processo humano e intelectual de ensino-aprendizagem. Reitero os meus mais sinceros agradecimentos a Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Eugenia Barza por confiar em mim e pela anuência no ingresso desta jornada, ainda em curso, a quem eu devo

a minha inserção no âmbito dos estudos acadêmicos, a minha trajetória na UFPE. Obrigada pela amizade despendida cotidianamente.

À banca que aceitou esse convite, que leu cada ponto do texto, também um sincero agradecimento. De alguma forma, o texto que é apresentado mais adiante é resultado de um conjunto de pedaços, pedaços esses que são resultados, também, das pessoas que estão compondo essa banca. Deste modo, personalizo o meu agradecimento nos professores presentes na minha banca de qualificação: o Prof. Dr. Michel Zaidan pela doçura de sempre, nas palavras, e pelas inesquecíveis aulas ministradas e ao Prof. Dr Everaldo Gaspar que se constitui como coluna política, sendo um verdadeiro baluarte para a linha de pesquisa 2.1 (Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica) do presente Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPE. Gratidão.

A concretização do presente trabalho não seria possível apenas pelas mãos desta humilde pesquisadora. Muitos foram os que contribuíram para a compleição desta jornada, razão pela qual deixo o meu registro de agradecimento aos funcionários do PPGD Carminha e Paulo, exemplos de probidade administrativa e que sobretudo apresentaram-se como verdadeiros amigos nos momentos de dificuldade. A vocês os meus mais sinceros agradecimentos. Registro o meu agradecimento, também, ao Prof. Dr. Paul Hugo Weberbauer pela sinceridade e amizade de sempre.

Por fim, agradeço ao meu time fiel de torcedores, minha família, minha base, a célula que me deu vida e que me renova a cada dia, fazendo-me sentir parte de algo realmente maior, momento em que reconheço a bondade divina impregnada na minha existência. Gratidão a Deus meu sustentáculo.

## RESUMO

A presente dissertação consiste em estudar o instituto do empreendedorismo à luz do discurso de estímulo ao mesmo, disseminado pelos grandes empregadores e respaldado pelo Estado, com o objetivo velado de transmitir encargos sociais e custos trabalhistas para o próprio trabalhador. Buscará demonstrar que as transformações no mundo do trabalho e o crescimento desenfreado do setor de prestação de serviços, não foram acompanhados de mecanismos capazes de oferecer proteção ao trabalhador, sendo o processo de empreendedorismo utilizado como vetor de enfraquecimento das relações sindicais. Deste modo, questiona-se até que ponto o empreendedorismo pode oferecer autonomia e segurança ao trabalhador? E, se o empreendedorismo seria uma tendência mundial sem a qual é impossível modernizar a atividade econômica? Diante disso, se reflete as causas do empreendedorismo e não somente as consequências dele resultantes, invertendo-se a perspectiva epistemológica em que o processo empreendedor passa a ser causa das transformações que estão acontecendo no mundo do trabalho. Isto é, não estaria somente restrito a uma concepção reducionista de que este fenômeno é consequência da passagem do modelo fordista de produção para o modelo flexível de acumulação de capital. Almeja-se demonstrar que o empreendedorismo se insere em um movimento recorrente, mediante um discurso persuasivo de lógica empreendedora, mas que, em sua essência, é vazio. O capitalismo reveste-se de novo e se (re) legitima. Perpetua-se o modo de produção capitalista da exploração do trabalho subordinado, com outra roupagem, transferindo ao obreiro a responsabilidade quanto ao êxito, ou fracasso, do seu empreendimento.

Palavras-chaves: Reestruturação produtiva. Desemprego estrutural. Capitalismo. Empreendedorismo. Trabalho subordinado.

## **ABSTRACT**

The present dissertation consists of studying the institute of entrepreneurship in the light of the stimulus discourse, disseminated by large employers and supported by the State, with the veiled objective of transmitting social charges and labor costs to the worker himself. It will try to demonstrate that the transformations in the world of work and the unbridled growth of the service sector, were not accompanied by mechanisms capable of offering protection to the worker, being the process of entrepreneurship used as a vector of weakening of union relations. In this way, it is questioned to what extent the entrepreneurship can offer autonomy and security to the worker? And, if entrepreneurship is a global trend without which it is impossible to modernize economic activity? Faced with this, the causes of entrepreneurship are reflected and not only the consequences of it, reversing the epistemological perspective in which the entrepreneurial process becomes the cause of the transformations that are happening in the world of work. That is to say, it would not be restricted to a reductionist conception that this phenomenon is a consequence of the passage from the Fordist model of production to the flexible model of capital accumulation. It is hoped to demonstrate that entrepreneurship is inserted in a recurring movement, through a persuasive discourse of entrepreneurial logic, but that, in its essence, empty. Capitalism takes over and re-legitimizes itself. The capitalist mode of production of the exploitation of subordinate labor is perpetuated in another way, transferring to the worker responsibility for the success or failure of his enterprise.

Keywords: Productive restructuring. Structural unemployment. Capitalism. Entrepreneurship. Subordinate work.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>A NOVA MORFOLOGIA DO MUNDO DO TRABALHO: CONTRADIÇÕES E EXIGÊNCIAS</b> .....	<b>21</b>
2.1	O capital como fator predominante para a qualificação do trabalhador e a reestruturação produtiva no contexto nacional.....	29
2.2	A sofisticação dos enunciados do poder a partir do empreendedorismo .....	33
<b>3</b>	<b>A AUTONOMIA DA VONTADE E SUAS RAMIFICAÇÕES NO DIREITO PRIVADO</b> .....	<b>37</b>
3.1	Doutrina civilista e o colapso da autonomia da vontade .....	40
3.2	A autonomia da vontade sob a óptica da doutrina jurídico-trabalhista clássica.. ..	45
3.3	A teoria jurídico-trabalhista crítica e a inversão do pressuposto da autonomia da vontade contida no direito privado.....	56
<b>4</b>	<b>A LÓGICA DA REPRODUÇÃO DO CAPITAL TENDO COMO PRESSUPOSTO A EXISTÊNCIA DO DESEMPREGO: UMA NOVA ORGANIZAÇÃO POLÍTICA INTERNACIONAL PARA O NOVO CONTEXTO DO DESEMPREGO ESTRUTURAL</b> .....	<b>61</b>
4.1	Reflexos da reestruturação produtiva .....	65
4.2	O corte dos empregos e o surgimento do empreendedorismo como alternativa ao emprego formal .....	69
4.3	Um novo proletariado: a não-classe de não-trabalhadores empreendedores? .. ..	73
<b>5</b>	<b>O EMPREENDEDORISMO ASSENTADO NA DINÂMICA DO CAPITALISMO ENQUANTO PROCESSO DE JUSTIFICAÇÃO</b> .....	<b>77</b>
5.1	A concepção doutrinária acerca do empreendedorismo.....	78
5.2	Empreendedorismo no Brasil .....	87
5.3	Análise do indivíduo empreendedor .....	88
5.4	Educação ao empreendedorismo .....	90
5.5	A construção do espírito empreendedor à luz do pensamento de Boltanski e Chiapello .....	94
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>104</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>109</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A economia global vem passando por um rápido processo de reestruturação produtiva e, à raiz desse processo, as profundas transformações que desde o início dos anos 80 do século passado vêm atingindo o trabalho, corroborou para que os estudiosos se debruçassem sobre suas várias manifestações e implicações para toda uma sociedade.

Neste contexto, a presente pesquisa propõe uma reflexão acerca da constituição de um “novo” trabalhador, com características diferenciadas do profissional do início do século passado, analisando e comentando aspectos relativos à reestruturação do mundo do trabalho. Os fenômenos inerentes à reestruturação produtiva tais como, trabalho terceirizado e precarizado, introdução acelerada de novas tecnologias, aumento do nível de escolaridade do trabalhador, novas formas de gestão, redução dos níveis de emprego etc. Exigiram mudanças quer seja no tipo de conhecimento, quer seja no tipo de comportamento para enfrentar esse novo cenário.

Desta maneira, o discurso empreendedor propalado de forma quase que apologética, desde os anos 80, aliado ao fato da emergência de um novo perfil de trabalhador, na virada do século XXI, ofereceram lastro probatório para às problematizações que nortearam o desenvolvimento do presente trabalho. Nesse sentido, são inúmeras as indagações na medida em que, por exemplo, se realmente existe a necessidade do surgimento de um novo trabalhador, e de que maneira isso se daria na prática? também, se esse trabalhador realmente poderia ser denominado trabalhador empreendedor ou novo trabalhador? Como fatores locais afetariam tal realidade? Para os profissionais, seria o início de uma nova qualidade de vida a figura do trabalhador empreendedor ou não passaria simplesmente para o atendimento das necessidades dos empregadores?

As perguntas supramencionadas mostram-se pontuais no âmbito dessa pesquisa, tendo em vista a necessidade de perceber-se o aumento na frequência da utilização do termo empreendedorismo, como resposta a um contexto de diminuição dos postos de trabalho formais e o aumento do auto emprego, aliada a metamorfose no mundo do trabalho.

Logo, na atualidade, é lançado o desafio de compreender-se, no mundo do trabalho, a formação desse trabalhador com características empreendedoras, isto é, a concepção do empreendedorismo enquanto uma alternativa de empregabilidade e

geração de negócios. O mercado de trabalho passa a ter uma realidade descrita, a partir de expressões de efeito, como: fim do emprego, flexibilidade e mediante uma reengenharia, como base para novas relações de trabalho.

Ademais, tem-se por escopo aliar as características demandadas do trabalhador no contexto de reestruturação produtiva, com as do sujeito empreendedor, tendo em vista da inexatidão da conceituação de trabalhador empreendedor. Nessa toada, pode-se vislumbrar o trabalhador empreendedor como sendo aquele indivíduo capaz de tratar questões complexas, dotado de livre arbítrio, que inova e se engaja em um trabalho coletivo e evolutivo.

A ação empreendedora é detentora de forte contradição, haja vista a existência de gestos, isolados, preestabelecidos, repetidos, controlados, planejados e estritamente prescritos, havendo desta maneira, a negação e superação de um estado passivo no qual é servo de um processo dito livre, porém rígido. É na criatividade dos indivíduos que reside à origem da inovação, concebida, atualmente, como um diferencial competitivo das empresas, sendo influenciada tanto de forma positiva como negativa pelo ambiente criado no bojo da própria organização.

Neste sentido, emerge a necessidade da preocupação no que tange a formação e valorização do homem, oferecendo-se os subsídios para o fomento de um espaço facilitador do desenvolvimento do homem e de sua capacidade criativa, no qual haja compartilhamento e transparência. A partir da renovação na organização do trabalho, ocorrendo à criação das condições necessárias para a ação empreendedora.

Desta maneira, os trabalhadores acabam por adotar uma conduta empreendedora nas suas ações cotidianas para superar as exigências derivadas do atual contexto em que os trabalhadores se encontram inseridos. Contexto marcado pelo predomínio avanço da automação e da competitividade, das demandas por personalização e encurtamento da vida útil dos produtos, dos mercados instáveis, exigência de flexibilidade tanto de cunho humano ou organizacional, bem como técnico.

O ímpeto por empreender teria a instrumentalidade como mola propulsora da ação inovadora dos indivíduos no interior de suas organizações. Assim, surgem profissionais cada vez mais engajados, partindo-se da premissa de que na nova configuração do mundo do trabalho, instigados pelas empresas, indivíduos que se mobilizam com afinco, para ter acesso a competências e conhecimentos, muitas vezes, que esse trabalhador não dispõe. Ou seja, objetivando a coleta de informações

de caráter exclusivo, possibilitando o reconhecimento e desenvolvimento de oportunidades.

O trabalhador empreendedor, para fins da pesquisa em tela, pode ser conceituado como aquele profissional que convive com a incerteza, voltando-se para responder as novas demandas do mundo do trabalho. Ademais, exerce um papel fundamental, a estruturação em redes ou associações de empresas com grande capacidade empreendedora e inovadora. Haja vista a obtenção de significativas vantagens competitivas, diante da hipótese de ganhos inerentes à otimização de recursos, corroborando para a penetração em novos mercados, o aumento da capacidade de produção, obtenção de crédito, acesso à tecnologia e diferenciação de produtos. Portanto, a partir de um processo de inter-relação empresarial, se reduz os riscos relacionados aos negócios, em consequência do compartilhamento de oportunidades e dificuldades vividas.

Desta maneira, vislumbra-se uma maior necessidade de atualização do conhecimento, sobretudo nos processos, por exemplo, de trabalho em unidades de software, sendo desenvolvidos softwares para o sistema financeiro e de saúde, games, para o setor de segurança, softwares para gestão, usabilidade de softwares e soluções integradas para desenvolvimento de portais, extranets e intranets, sistemas para gerenciamento de tráfego e transporte. Dada uma maior demanda de investimento subjetivo e de mobilização da inteligência, o conteúdo e a natureza dos trabalhos tornam-se mais ricos. Nesse contexto, observa-se um empenho na conversão de unidades produtivas em verdadeiras “fábricas de software”, a título de ilustração tem-se o caso da Índia que com o excesso de mão-de-obra qualificada e de baixo custo às empresas acabam se beneficiando, bem como apresentam elevadas taxas de crescimento nos últimos anos.

Nesse sentido, é notória a tentativa do capital de aperfeiçoar a qualidade, previsibilidade e a produtividade, mediante a busca de converter as unidades produtivas em “fábricas de software”. Através do *empowerment*, que se constitui como uma ferramenta que visa lidar com a lentidão e burocracia em uma empresa. Para ser implementada na empresa, é necessário haver um compartilhamento extensivo das informações, possibilitando uma verdadeira autonomia e uma diminuição dos padrões hierárquicos e burocráticos. O objetivo da delegação de poderes é ter trabalhadores mais motivados e envolvidos nas decisões da empresa. Ao sentirem que possuem

mais responsabilidades, procuram soluções e tornam-se mais criativos porque sentem estão contribuindo para o rumo da empresa, e que pertencem de fato à organização.

Portanto, mediante o *empowerment* dos empregados, objetiva-se a redução dos custos da mão-de-obra, bem como se transfere responsabilidades até então atribuídas a gerentes e/ou supervisores dos trabalhadores do chão de fábrica, reduzem-se os níveis hierárquicos e amplia-se o escopo das atribuições do trabalhador. Logo, tem recaído sobre os trabalhadores, individualmente, a responsabilidade quanto a sua qualificação. Torna-se facilmente obsoleta, a qualificação, sobretudo em setores envolvidos, por exemplo, com tecnologia de informação. O que implica para o trabalhador de ver sua qualificação desvalorizar-se rapidamente e, conseqüentemente, reduzindo o seu valor no mercado.

É justamente nesse ponto que se observa o trabalhador enquanto sujeito da sua própria carreira e da sua qualificação, fazendo com que seu trabalho esteja recheado de elementos característicos dos empreendedores, tendo que se comprometer mais com a sua trajetória do que com a empresa em que desenvolve a sua atividade laborativa.

Diante disso, para essa nova conjuntura trabalhista, exige-se um trabalhador polivalente, para atuar em situações específicas, e não mais especializado em uma profissão. As recentes tecnologias vêm exigindo um trabalhador detentor de uma abrangente formação, disposto a desenvolver as mais diversificadas tarefas de níveis complexos, abstratos e, muitas vezes, absolutamente imprevisíveis.

Não bastando às exigências acima explanadas, expropria-se, ainda mais, do trabalhador, isto é, exigindo-se, também sua inteligência, sua imaginação, sua criatividade, sua conectividade, sua afetividade, enfim, toda uma dimensão subjetiva e extra econômica, antes relegada ao domínio exclusivamente pessoal e privado. Logo, as competências para um posto de trabalho não mais residem somente em técnicas e habilidades. Acrescenta-se a capacidade de solucionar problemas, trabalhar em equipe, questionar, tomar decisões e divergir. Esses elementos passaram a corresponder às competências ditas subjetivas.

Adquiriu uma amplitude, ainda maior, a questão concernente à qualificação do trabalhador, diante da inserção de elementos comportamentais enquanto características demandadas pelo mercado de trabalho, tal qualificação que antes representava um aglomerar de conhecimentos e experiências adquiridos ao longo de uma da vida profissional.

Nesse diapasão, há que se reconhecer que, em decorrência da metamorfose vigente no mundo do trabalho, faz-se necessária uma revisão de conceitos, recriação de alternativas e imaginação sociológica.

Desta maneira, a presente pesquisa buscou identificar e analisar as novas interações presentes nas relações de trabalho, e como esse novo trabalhador pode ser caracterizado em situações de pretensão empreendedorismo, não consistindo, o foco, tão somente em exemplos extraídos da vida econômica dos centros dinâmicos do capitalismo.

Percebe-se para o novo trabalhador, uma alteração profunda nas formas de trabalho, bem como uma nova concepção das relações de produção, requerendo-se desse trabalhador, nova conduta e engajamento. Destarte, tem-se como resultante a combinação entre empreendedorismo e trabalho flexível, enquanto nova maneira conceber-se o trabalhador e sua relação com o trabalho.

Adentrando-se na estrutura da presente dissertação, composta por cinco (05) capítulos, pontuamos algumas mudanças que demonstram a verdadeira metamorfose que vem ocorrendo no mundo do trabalho e o crescimento desenfreado do setor de prestação de serviços que não tem sido acompanhado de mecanismos capazes de oferecer proteção a classe que vive do trabalho.

No capítulo um, trataremos das crises desencadeadas que provocaram a reestruturação produtiva, em meados da década de 70, e o novo cenário que se consolidara com o regime de acumulação flexível. Desta maneira, surge um novo quadro caracterizado pelo capitalismo globalizado, extensamente discutido por autores como Kumar, Castells, e Harvey, em que profissionais ganham destaque como administradores, empreendedores, analistas de sistemas, programadores, designers, engenheiros.

Acrescenta-se também que no campo de investigação do presente capítulo, discorreremos acerca da temática empreendedora, mediante uma análise crítica dessa questão, onde recorreremos a diversos autores. Por fim, refletiremos sobre a abertura de mercado, a partir dos anos 90, e seus impactos sobre a formação desse novo trabalhador, bem como as transformações produtivas, colocando-se a experiência vivenciada em território nacional de reestruturação produtiva, partindo do contexto nacional brasileiro.

No capítulo dois, exploraremos essencialmente a pluralidade conceitual em que está inserida a autonomia da vontade, podendo-se observar a flexibilidade do seu

significado, cuja extensão traduz-se na existência paradoxal de conceitos distintos e semelhantes. Não apenas em seu plano jurídico, mas também no plano filosófico. Isto é, trata do contrato de trabalho que é um contrato de natureza privada regida por normas básicas e mínimas editadas pelo poder público.

Conversaremos sobre a peculiaridade trabalhista de envolver a dependência econômica de um dos contratantes como elemento configurador da relação empregatícia, diferenciando-o dos contratos puramente civilistas. Discutiremos sobre uma breve análise na seara contratual da autonomia da vontade e de suas ramificações no Direito privado, refletindo sobre alguns aspectos da livre manifestação da vontade das partes em contratos. Nessa caminhada, observamos que a partir do desenvolvimento do liberalismo e do racionalismo, a autonomia da vontade insere-se em um contexto de expansão do sistema capitalista, de modo que com o desenvolvimento do referido sistema, exigiu-se novos paradigmas.

Desta maneira, as referidas transformações resultaram no colapso da concepção clássica da autonomia da vontade. Esse entendimento está presente nas discussões da atualidade que levou à legitimação irrestrita da terceirização e nas propostas absurdas de contrato autônomo de trabalho com os requisitos da relação empregatícia. À luz do contexto, vislumbramos como é notório que grande parte da doutrina busca determinado equilíbrio entre o poder diretivo do empregador e a autonomia da vontade do empregado. Todavia, como será demonstrado, afigura-se impossível essa pretensão isonômica, uma vez que o trabalhador é parte hipossuficiente nesta relação que já nasce ontologicamente desigual.

Perceberemos também que absolutamente nenhum dos doutrinadores clássicos conseguiu perscrutar a contradição existente no próprio bojo do Direito do Trabalho. Porém, os doutrinadores partícipes da escola crítica possuem o entendimento de que não é possível superar a contradição existente. Isso porque, é justamente pelo fato de a relação laboral encontrar-se alicerçada na subordinação da força do trabalho ao capital é que ela necessita, ainda mais, de proteção. O abismo existente na relação laboral constitui-se evidente, haja vista a coação econômica subjacente que se manifesta de forma potencial.

Logo, o argumento de que o princípio da igualdade seria o aspecto central, ou seja, o respeito à valorização das potencialidades individuais e a assimetria das partes, encontra respaldo no individualismo contratualista recepcionado pelo direito privado moderno e típico do Estado Liberal.

O próprio surgimento do Estado Liberal está fundado no pressuposto supracitado, sendo notório que ao recepcionar o princípio da autonomia da vontade, foi responsável por desenhar um arcabouço jurídico, traçando-se a organização de um paradigma social que se estende até a atualidade. Neste sentido, o Direito do Trabalho rompeu com o referido paradigma, mediante um corte epistemológico na teoria que é fundamento do direito privado: a autonomia privada.

No capítulo três, conversaremos sobre a lógica da reprodução do capital, tendo como pressuposto a existência do desemprego estrutural. Nesse sentido, almejamos observar, como a partir de uma concepção liberal de autonomia e mediante o discurso do empreendedorismo, se constrói a gestão do próprio futuro individual. Essa política pública envolve-se na mesma teia estruturadora do controle capitalista da subjetividade humana e na resposta da prestação de serviço na forma clássica da relação empregatícia, postulando-se ações que favorecem o controle sobre o trabalho, utilizando-se de conceitos como os de motivação individual, autonomia, trabalho em equipe e a importância da criatividade.

Ainda nesse capítulo, refletiremos sobre uma nova cultura de controle do trabalho humano, observando que as novas modalidades de controle se amparam num suposto consentimento do trabalhador, às modernas e inovadoras exigências empresariais que compreendem o estímulo ao empreendedorismo.

O capitalismo tem em sua natureza, uma estrutura de acumulação de capitais, convivendo de forma conflituosa, com a constante renovação de meios e métodos de produção, para superar as inúmeras crises por ele próprio provocado. No próprio sistema, existe uma tendência: produzir mais-valia, aumentar a produtividade para enfrentar o mercado competitivo. Entretanto, ao desenvolver meios que aumentem a produção, o sistema termina por eliminar postos de trabalho e dificulta, ou mesmo impede o acesso destes às mercadorias produzidas, o que desencadeia um desequilíbrio entre produção e consumo.

Baseado nesse pressuposto, é compreensível que os modelos de organização e gestão do trabalho estejam sendo esgotados e, frequentemente, seja necessária a adoção de novas alternativas organizacionais.

A natureza do trabalho também foi alterada e os trabalhadores encontraram um novo sistema de gestão e organização que correspondem à diversificação e a flexibilização da produção de mercadorias. A renovação tecnológica e a automatização do processo produtivo, assim como a flexibilidade na alocação gerou

a extinção de milhares postos de trabalho e, conseqüentemente, milhares de trabalhadores foram dispensados quando se iniciou a era do chamado desemprego estrutural. Portanto, a partir da década de 80, coloca-se o neoliberalismo enquanto alternativa teórica, de modo que a nova organização do trabalho centrada na base tecnológica e reestruturação produtiva requereu uma nova organização política internacional para o novo contexto do desemprego estrutural.

Dentre as medidas neoliberais tomadas para satisfazer as necessidades de acumulação de capital, a que mais atingiu a classe trabalhadora foi o enfraquecimento do movimento sindical. O Estado incorporou uma postura não interventora, orientada por uma política neoliberal e os trabalhadores deveriam se adequar e se conformar às novas exigências em prol da acumulação de capitais.

Assim, trabalharemos no capítulo dois, a compreensão de que a lógica da reprodução do capital pressupõe a existência do desemprego, precarização do trabalho e crises econômicas, sejam elas cíclicas ou de longa duração, sendo uma crise estrutural o que atinge o mundo capitalista e todos os setores da vida social.

A figura do empreendedorismo vem buscar esses trabalhadores, não enquadrados no novo programa capitalista de inserção produtiva, e colocar para os mesmos, a responsabilidade pelo seu futuro. Logo, ante toda a contextualização do empreendedorismo, analisar o fenômeno da terceirização e suas implicações nas relações de trabalho, sob um viés meramente dogmático, afigura-se impossível ante as transformações que vêm acontecendo no sistema de produção das últimas décadas. Portanto, vislumbrar no empreendedorismo uma saída para as novas relações de trabalho, que surgiram no contexto pós-moderno, afigura-se tão somente como medida paliativa, já que ao invés de atacar a causa que suscita as patologias sociais, opta-se por transferir à classe trabalhadora a responsabilidade das calamidades que atingem a sociedade capitalista.

A partir do capítulo quatro, aprofundaremos efetivamente a temática do empreendedorismo, apresentando concepções predominantes que se constituem de fundamental importância, pois trazerem à tona o papel do empreendedorismo como agente capaz de satisfazer os anseios dos indivíduos criadores e com iniciativa, acreditando-se ser uma via virtuosa. Isto é, estabelecendo-se como uma nobre missão, mediante os empreendedores de criar e distribuir riquezas.

Desta maneira, empreendedorismo analisado como um processo de caráter valorativo, para o empreendedor e seu público-alvo, baseado na criação de algo novo,

implicando na assunção de riscos financeiros, psíquicos e sociais, dedicando-se o tempo e esforços necessários para tanto.

A busca incessante de oportunidades com o fito de gerar inovações, isto é, novas formas de produção, um novo processo organizacional para tecnologias já existentes, novos mercados, novos produtos e serviços, sendo perscrutado por empreendedores, os quais possuem o ímpeto de arriscarem-se em um contexto de mudanças. O que denota habilidade e alta capacidade de desenvolver novas possibilidades de explorar o mercado. Portanto, através do exercício do empreendedorismo, consolida-se determinada maneira de adaptação a este novo ambiente.

Ademais, no decorrer do capítulo, trabalharemos o conceito de empreendedorismo, com base na colaboração de vários autores, demonstrando a elasticidade desse conceito. Também faremos uma análise onde buscaremos traçar o perfil do empreendedor. Nesse sentido, o empreendedor, muitas vezes, torna ultrapassados os recursos existentes e necessários a sua renovação, promovendo uma espécie de “destruição criativa”, segundo alguns doutrinadores apresentados no capítulo em comento. Desta maneira, a destruição é motivadora do processo e do constante aprimoramento do padrão de vida da coletividade, tendo em vista que a questão não reside no modo como o capitalismo administra as estruturas existentes, mas sim como cria e as destrói.

Constitui-se notório o estímulo à formação do espírito empreendedor como resultante do desenvolvimento tecnológico crescente e da inovação da sociedade vigente. Ademais, pode-se conjecturar a associação das mudanças de cunho educacional e nas instituições sociais, bem como mudanças de atitudes, de percepções e de valores como causas do comportamento empreendedor.

Portanto, o perfil do empreendedor é traçado como sendo aquele indivíduo que: labora com a perspectiva de alcançar os níveis mais altos de realização; é o primeiro a identificar problemas e atuar na busca de alternativas passíveis de solução; possui necessidade de realização; assume riscos; encontra satisfação em símbolos de sucesso exteriores a si próprios; tem necessidade de status, é motivado por uma necessidade extrema de satisfação pessoal; possui auto confiança; acredita nas suas competências e capacidades; possui elevado nível de energia para a construção e desenvolvimento de seu próprio negócio.

Deste modo, o indivíduo empreendedor tem a concepção de sentir-se sufocado diante da relação empregado/empregador, o que corrobora para que os empreendedores busquem, muitas vezes seu próprio ambiente de trabalho.

Conversaremos também, ao longo do capítulo, sobre o fomento na educação ao empreendedorismo, através da introdução nas grades curriculares, dos mais diversos cursos, da disciplina do empreendedorismo, cuja abordagem conduz o aluno a definir, estruturar contextos e compreender várias etapas de sua evolução, razão pela qual a disciplina não pode ser ministrada como se ensinam outras matérias.

Na análise dessa situação, surge a possibilidade da concepção de programas e cursos enquanto sistemas de aprendizado adaptados à lógica desse campo de estudo. O incentivo aos empreendedores se dando a partir do estímulo ao aprendizado mediante a sua própria visão, corroborando para o estabelecimento de diretrizes para aquilo que precisam aprender.

Observando-se esses aspectos, destacamos aspectos críticos de que, para muitos, o empreendedorismo é concebido como algo banal, isto é, não necessitando de uma efetiva formação, sendo as características empreendedoras inatas ao ser humano. Porém, a doutrinadora argumenta ser fundamental preparar pessoas pró ativas que aprendam a agir e pensar por conta própria, com criticidade, criatividade, liderança e visão de futuro.

A partir do enfoque das diferentes características do empreendedor a educação ao empreendedorismo deve fornecer auxílio ao indivíduo no seu desenvolvimento, sobretudo no que concernem as habilidades de comunicação no estabelecimento de relações interpessoais. Os empreendedores em potencial devem apresentar formas para definir visões e maneiras de aprendizado, não estando centrados em um único método, devendo ser sempre proativos.

Por fim, encerramos o último capítulo com a concepção acerca do espírito empreendedor. Em sintonia com essa ideia, analisamos tentativas de demonstrar como o capitalismo necessita de algumas características que o façam se reinventar. Isto é, analisa-se o empreendedorismo como um valor, relacionando-o com a configuração recente do capitalismo, sendo esse empreendedorismo pensado no interior de uma moldura, isto é, de um quadro de transformações e fenômenos que o ligam ao modo como as pessoas refletem sobre suas ações.

Também verificamos até que ponto se pode falar no empreendedorismo enquanto característica do capitalismo, constituindo-se um desafio perceber em até

que limites o ideal de empreendedorismo se torna geral e representa valor e sentido para as pessoas que o mobilizam.

Para o desenvolvimento da referida reflexão foi preciso entender sobre que bases estão assentadas o empreendedorismo como valor. Em seguida, afigurou-se necessário, a partir de valores mais gerais, entender como as ações são justificadas pelos indivíduos.

Portanto, constitui-se como algo relevante, observar sobre até onde se constroem os limites que compreendem o empreendedorismo enquanto um valor, perscrutando-se a forma como esse valor se relaciona com a formação da sociedade brasileira contemporânea. Formação esta que reside em uma relação direta com a formação do Capitalismo no Brasil.

À luz do pensamento de Boltanski e Chiapello buscamos realizar um breve exame do grau de sofisticação alcançado pelo Capitalismo, ao passo que, no que tange ao seu alcance estrutural, a crítica a ele regrediu de maneira significativa.

Nesse sentido, pontuamos algumas possibilidades de uma noção de espírito empreendedor, dentro da formação do Capitalismo brasileiro, quase como uma característica anunciada, ao invés de se conceituar as mudanças estruturais na formulação valorativa do capitalismo no Brasil. Isto é, o espírito do Capitalismo foi investigado a partir da análise acerca da possibilidade de um espírito empreendedor, no Brasil.

Portanto, diante do exposto, percebemos que o empreendedorismo emerge como um dos elementos do Capitalismo contemporâneo, estando relacionado com todas essas dimensões. Assim, o Brasil contemporâneo vive, em termos analíticos, uma consolidação do espírito empreendedor como questão fundamental para o Capitalismo, apontando, o espírito empreendedor, para um conjunto de valores que, em termos morais, mobilizam e são referências para os indivíduos.

## 2. A NOVA MORFOLOGIA DO MUNDO DO TRABALHO: CONTRADIÇÕES E EXIGÊNCIAS

A concepção e construção da identidade do trabalhador, bem como a forma de produção sofreram mudanças diante de cada transição representando verdadeiras transformações. Isto é, do emprego ao trabalho autônomo, do trabalho escravo ao trabalho assalariado, da posse dos meios de produção à venda da força de trabalho. O trabalho se efetua em condições coletivas, consoante LEONTIEV (1972), sendo uma atividade especificamente humana, desta forma, no seio deste processo, o papel do homem não seria determinado apenas pela sua relação com a natureza, mas com outros homens.

A tendência secular para o aumento da produtividade do trabalho humano dominou a evolução histórica do emprego, no que tange ao cerne da estrutura social. O trabalho e os trabalhadores mudaram da produção direta para a indireta, do cultivo, extração e fabricação para o consumo de serviços e trabalho administrativo e de uma estreita gama de atividades econômicas para um universo profissional cada vez mais diferente, na medida em que as inovações tecnológicas e organizacionais foram permitindo que homens e mulheres aumentassem a produção de mercadorias com mais qualidade e menos esforço e recursos (CASTELLS, 1996).

A fusão do taylorismo e do fordismo, definido como a produção eficiente de uma coisa, utilizando mão-de-obra especializada, era o modo de produção que caracterizava a racionalização capitalista, durante boa parte do século XX. Henry Ford introduziu em sua fábrica de automóveis, a data inicial simbólica do fordismo deve por certo ser 1914, uma jornada de trabalho de 8 horas e 5 dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem (HARVEY, 1992).

Para o referido autor, o propósito seria dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficiente para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores, assim como obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade.

Nesse diapasão, se configurava, em muitos aspectos, como mera extensão de tendências bem-estabelecidas as inovações organizacionais e tecnológicas de Ford. Tinha sido aperfeiçoada, por exemplo, pelas estradas de ferro ao longo do século XIX e os Princípios da Administração Científica, de F. W. Taylor, a forma corporativa de

organização de negócios. Isto é, tinham sido publicados (HARVEY, 1992), mediante um influente tratado cujo teor consistia na descrição de como através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento a produtividade do trabalho podia ser radicalmente aumentada.

Com vistas a superar a resistência dos trabalhadores de ofícios<sup>1</sup>, o taylorismo previa a aplicação de métodos científicos de racionalização, visando à aceitação quanto à destruição do modo de trabalhar-se, a mobilidade e a autonomia (CORIAT, 1985). Deste modo, ficaria a cargo da gerência científica a tarefa de prescrever e controlar o modo concreto de execução de qualquer atividade, não deixando ao trabalhador qualquer decisão sobre o modo de executar o seu trabalho. Assim pretendia o modelo em comento.

Nesse sentido, surge um trabalhador que praticamente não fala, tampouco profere qualquer ideia, resumindo-se a comunicar-se tão somente quando algo lhe for perguntado, sendo aquele indivíduo executor de tarefas prescritivas. Praticamente não exigindo, o trabalho, de mobilidade cognitiva ou subjetiva de quem a desempenha (FRANÇA, 2004).

A *Administration industrielle et générale*, de Henri Fayol (publicado em 1916), mostrou-se um texto muito mais influente do que o de Taylor, embora seja irrefutável o êxito dos princípios de administração científica de Taylor nos EUA e Europa. O livro deu origem a uma versão bem diferente da administração racionalizada, com sua ênfase nas estruturas organizacionais e na ordenação hierárquica do fluxo de autoridade e de informação, em comparação com a preocupação taylorista de simplificar o fluxo horizontal dos processos de produção. Implantada em muitos pontos dos Estados Unidos, possuía um desenvolvimento muito fraco na Europa antes da metade dos anos 1930 (HARVEY, 1992), a tecnologia de linha de montagem para produção de massa. Assim, atingiu a maturidade enquanto regime de acumulação plenamente acabado e distintivo, o fordismo, depois de 1945.

Desta maneira, consolidou-se o arcabouço de um período extenso de expansão pós-guerra que permanecera mais ou menos inalterado até 1973. No decorrer do

---

<sup>1</sup> Os detentores de todo o conhecimento (mestres) acerca do processo do trabalho, nas primeiras corporações de ofício, transmitiam os seus conhecimentos aos aprendizes para o efetivo exercício do trabalho.

referido período, ocorreria relativa estabilidade de crescimento no que toca a economia dos países capitalistas que também atingiram fortes taxas de crescimento. Tornou-se remota a iminência de guerras, bem como as democracias de massa foram preservadas e possíveis tendências de crises foram contidas de modo que houvesse a coexistência de uma firme aliança entre o fordismo e o keynesianismo. Ademais, dedicou-se, o capitalismo, a um surto de expansões internacionalistas de alcance mundial que atraiu para a sua rede inúmeras nações descolonizadas (HARVEY, 1992: 125).

Consoante os métodos tradicionais da administração científica, o trabalho fragmentado, que exige pouca reflexão ou julgamento por parte dos trabalhadores, restringindo-os a atividades manuais e excessivamente repetitivas e com um ritmo de trabalho intenso, funciona como alicerce para este padrão produtivo, ainda presente nos dias atuais (SENNETT, 1999).

É na denominada era do ouro que acontece o movimento fordista, sendo marcado pelo conflito capital trabalho, com a predominância das lutas por salário e sindicatos relativamente fortes. O referido momento histórico pressupõe a exclusão do desemprego em massa, da instabilidade econômica do capitalismo de antes da guerra e a eliminação da pobreza (HOBSBAWM, 1996). Para HARVEY:

(...) nem todos eram atingidos pelos benefícios do fordismo, havendo na verdade sinais abundantes de insatisfação mesmo no apogeu do sistema. Para começar, a negociação fordista de salários estava confinada a certos setores da economia e a certas nações-Estado em que o crescimento estável da demanda podia ser acompanhado por investimentos de larga escala na tecnologia de produção em massa. Outros setores de produção de alto risco ainda dependiam de baixos salários e de fraca garantia de emprego [...] Sem acesso ao trabalho privilegiado da produção de massa, amplos segmentos da força de trabalho também não tinham acesso às tão louvadas alegrias do consumo de massa. Tratava-se de uma fórmula segura para produzir insatisfação (1992, p. 132).

Conforme citado anteriormente, o núcleo essencial do regime fordista manteve-se firme, pelo menos até 1973, havendo real expansão no período pós-guerra.

O referido quadro sofreu um abalo a partir da recessão de 1973<sup>2</sup>, de modo que ocorreria um processo de transição muito rápido, porém para HARVEY (1992) ainda não bem entendido, do regime de acumulação teve início.

---

<sup>2</sup> A decisão árabe de embargar as exportações de petróleo para o ocidente durante a guerra árabe-israelense de 1973, entre as causas mais frequentemente apontadas, aliadas a produtividade decrescente por causa do aumento da alienação, fadência do Estado de Bem-Estar Social e resistência do trabalhador (KUMAR, 1997, p. 68), a decisão da OPEP de aumentar os preços do petróleo.

Segundo ALVES (2005) surge o enfraquecimento do paradigma fordista de produção e de trabalho dominante desde o princípio do século, isto é, estudos acadêmicos dialogam entre si e começam a traçar uma nova linha divisória que rompeu com a produção e consumo de massas (e com a rigidez dos contratos de trabalho). Deste modo, têm trazido alguns desafios para as Ciências Sociais, que produzem uma miríade de interpretações para compreender essa nova ordem, a falta de consenso acerca das reais causas e consequências desse período, bem como a complexidade histórica dessa transição. Como uma parcial modificação do sistema de produção, é caracterizada por SMITH (1994) essa transição, no sentido de uma ampliação da diversidade de produtos. Contudo, dentro do mesmo marco de estreito controle patronal, de mecanização e especialização.

Nesse sentido, a possibilidade das referidas mudanças assinalarem o nascimento de um novo regime de produção capaz de conter as contradições do capitalismo, durante a próxima geração, ou se marcam uma série de reparos temporários, constituindo assim um momento transicional de dolorosa crise na configuração do capitalismo do final do século XX, é indagado por HARVEY (1992), também cauteloso. Logo, talvez, o que está sendo saudado como “pós-fordismo”, para KUMAR (1997), seja apenas a mais recente roupagem tecnológica e organizacional do fordismo.

Os princípios do Fordismo, como a disciplina essencial na cadeia de montagem, nos postos e tarefas rotineiras seriam conservados por esse novo paradigma, pós-fordista<sup>3</sup>, consoante CORIAT<sup>4</sup>, (1985). Todavia, outros elementos foram introduzidos tais como a segmentação das cadeias em espaços distintos, cada uma delas abastecida por sua própria reserva de componentes e ferramentas, assim como a introdução do trabalho em equipe, ao invés do princípio fordista de um homem/um posto/um emprego (CORIAT, 1985). Entra em conflito, com a rigidez da burocracia e os males da rotina cega (SENNETT, 1999) do fordismo, a partir do instante em que se abriu o caminho para a chamada fase da *produção flexível*.

---

<sup>3</sup> A gestão e uso de trabalho em equipe, de trabalho polivalente e multifuncional, bem como a terceirização refere-se ao chamado Toyotismo. A partir da gestão utilizada na fábrica Toyota, o termo foi cunhado no Japão, tinha por meta competir em pé de igualdade com as montadoras norte-americanas no período pós-1945.

<sup>4</sup> Esse modelo de trabalho era definido pelo crítico do pós-fordismo, Coriat (1985), como a passagem de fordismo para o “neofordismo”, isto é, como uma continuidade do controle, não como uma ruptura, só que agora atrelada a uma maior racionalidade, e sem nenhum benefício para o trabalhador.

A chamada onda neoliberal trouxe à tona questões como a desregulamentação da economia e a privatização, bem como a flexibilização do mercado e das relações de trabalho surgiram dessa mesma onda. Facilitar a inserção da economia em novos padrões competitivos, tanto em nível doméstico quanto internacional, e restaurar a hegemonia do mercado é o objetivo. Uma maior capacidade de resposta da firma<sup>5</sup> às contingências da demanda é exigida diante da busca desta competitividade, requerendo do mercado de trabalho maior elasticidade, tendo em vista os choques internos e externos que este novo padrão competitivo deverá impor à economia.

O surgimento de formas atípicas de emprego está completamente associado à desregulamentação do mercado e das relações de trabalho, sobretudo nos países desenvolvidos, em especial, os da Europa ocidental. Essas formas atípicas de emprego são consideradas como sub-padrão, tais como o emprego de tempo parcial, eventual e temporário em que o assalariamento se encontra à margem do aparato jurídico estabelecido, caracterizando-se mais como subemprego do que como emprego regular [RODGERS e RODGERS (1989)].

Desta maneira, a forma como a distribuição da renda é gerada no mercado de trabalho tem sido afetado por estes resultados, sobretudo no que tange ao nível e a estrutura do emprego e da renda do trabalho. Em uma nova divisão do trabalho que se distingue radicalmente da herdada pela organização do trabalho Fordista-Taylorista, implica a flexibilização.

Almeja-se a valorização e apropriação da capacidade humana de iniciativa, autonomia, criatividade, participação e responsabilidade, fomentando-se uma compreensão mais abrangente do trabalho, a partir do incentivo ao crescimento profissional, a formação e ao trabalho em equipe. Assim, dar-se lugar a um novo trabalhador, detentor da capacidade de responder aos imprevistos provocados pela velocidade dos sistemas automatizados, de desenvolver habilidades e competências que atendam ao requisito de multifuncionalidade e de trabalhar em equipe. Portanto, ocorre uma metamorfose na demanda.

Origina-se outro fenômeno que é a terceirização da mão-de-obra com a supressão de cargos no ambiente fabril. A articulação entre as novas exigências do

---

<sup>5</sup> As Firms constituem-se como organizações que vendem e produzem bens e serviços, que utilizam fatores de produção e contratam. As firmas trabalham com o lado da oferta de mercado, sendo de extrema importância para o mesmo, haja vista que reúnem o capital e o trabalho, com o fito de realização da produção, sendo responsáveis pela agregação de valor as matérias primas, utilizadas nesse processo mediante o emprego da tecnologia.

mercado de trabalho, por elevação da qualificação e das habilidades laborais, e o perfil ocupacional do trabalhador, não mais condizente com aquele predominante no taylorismo-fordismo, faz-se necessária nesse contexto.

Para KUMAR (1997) o trabalho cada vez mais fragmentado faz com que tanto os sindicatos quanto trabalhadores percam força, além de aliviar os encargos financeiros das empresas. A descentralização produtiva tanto no âmbito nacional, como no internacional atingiu a regiões de baixos salários – os países recém industrializados do leste da Ásia e da América do Sul e certas partes da Europa meridional. No entendimento de CASTELLS (1996, p. 417),

(...) dividido pela internacionalização da produção e das finanças, incapaz de se adaptar à formação de redes entre empresas e individualização do trabalho, e desafiado pela degeneração do emprego, o movimento trabalhista perdeu sua força como fonte de coesão social e representação dos trabalhadores.

Emergem reflexões acerca da eficácia na superação das incertezas e da saturação e instabilidade do mercado, em contraposição a uma perspectiva apologética do novo modelo de produção. A permissividade com que empregadores exercem fortes pressões de controle sobre uma força de trabalho, propiciadas pela flexibilidade e mobilidade, visando à imposição de contratos de trabalho flexíveis, como trabalho em tempo parcial, temporários ou subcontratados, questão que será abordada em capítulo específico, no qual será analisada a autonomia da vontade nos contratos de trabalho.

O surgimento de novos focos de produção flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores causa um enfraquecimento pela dificuldade de organizações. Além do convívio com o aumento do desemprego estrutural, veloz destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos de salário real e o retrocesso do poder sindical (HARVEY, 1992).

É pontuada a existência de um quadro global por KUMAR (1997), em que, no primeiro mundo, elementos do pós-fordismo coexistem ao lado do fordismo clássico e do fordismo periférico<sup>6</sup>, numa tentativa de manter, no terceiro Mundo, o dinamismo num período de instabilidade.

---

<sup>6</sup> O "fordismo periférico" é a força de trabalho mal remunerada do Terceiro Mundo, Lipietz (1986).

Nessa toada, a política neoliberal predomina diante do contexto de globalização, preconizando a reestruturação produtiva<sup>7</sup>, mediante a privatização acelerada, o enxugamento do Estado e o desmonte do direito dos trabalhadores (ANTUNES, 1995).

Atualmente, migrou-se do sistema de produção industrial para o sistema de produção informacional<sup>8</sup>, tendo como características principais a produção de informação, imagens e serviços. Encontra-se inexoravelmente ligado ao desenvolvimento do computador a partir da Segunda Guerra Mundial e no período imediatamente posterior, o nascimento da informação não apenas como conceito, mas também como ideologia. O principal instrumento através do qual o paradigma informacional e o processo de globalização atingem a sociedade em geral é a transformação tecnológica e administrativa do trabalho e das relações produtivas dentro e em torno da empresa emergente em rede.

Desta maneira, dependem a competitividade e a produtividade, nessa economia, dos agentes e de sua capacidade para gerar, processar e aplicar, de forma eficiente, informação baseada em conhecimentos (CASTELLS, 1999). Por conseguinte, KUMAR (1997) preceitua que são substituídas por informação e conhecimento o trabalho e o capital, isto é, as variáveis básicas da sociedade industrial. Parecem não mais alicerçar as demandas de uma realidade que se apresenta imprevisível, autônoma e flexível, o modelo de produção taylorista-fordista, o fazer carreira em uma única empresa, a segurança e o *status* proporcionados pelo emprego assalariado, à concepção do trabalhador como um apêndice da máquina.

Com o objetivo de reestruturar os processos de trabalho, as práticas de emprego, oferecendo supostamente ao trabalhador maior capacidade de intervir nos processos decisórios, de modo que já não haverá uma prescrição total, levando à adoção de novas práticas organizacionais com a difusão das tecnologias de informação no processo produtivo.

Cada vez mais, do trabalhador é exigida a iniciativa, bem como que o mesmo faça escolhas, o que denota a sua inserção em uma determinada “zona de autonomia”

---

<sup>7</sup> A reestruturação produtiva constitui-se como um movimento de caráter estrutural no plano da produção e do trabalho, cujo objetivo central é buscar “novas práticas” que propiciem a continuidade ao funcionamento do sistema capitalista.

<sup>8</sup> Global e em rede, acrescentaria Castells (1999:119).

(ALVES, 2005), não significando a diminuição do controle dos resultados e dos objetivos. Ocorre justamente o contrário.

A expressão autonomia outorgada aos trabalhadores é utilizada por ROSENFELD (2003), consistindo em um sistema de gestão normativa, sendo uma nova estratégia organizacional que visa reduzir a margem de criação e de improvisação, devendo a autonomia real integrar-se à institucionalização da autonomia. Nesse sentido, cabe ao trabalhador, diante de uma situação de imprevisto, no decorrer do processo produtivo, tomar uma iniciativa, objetivando contornar o problema, garantindo o fluxo e a qualidade da produção. Logo, se restar como bem-sucedida a iniciativa tomada diante da ocasião de um fato extraordinário, difunde-se a intervenção, com vistas a indicar a todos os trabalhadores como reagir diante de tal imprevisto (ROSENFELD, 2003) de modo que a hierarquia a integra imediatamente à regra.

Desta maneira, a criação passa a se inscrever na regra, o extraordinário torna-se previsível, ensejando-se, assim, uma espécie de instrumentalização da autonomia. Ademais, passando a formar redes, cadeias, conglomerados e alianças estratégicas, as denominadas organizações pós-fordistas (CLEGG e HARDY, 1999), as empresas se descaracterizam e se integram. As organizações tradicionais estão sendo alteradas, diante dessas condições.

Alguns fatores como a flexibilidade, mobilidade, agilidade, capacidade de processar informações, com eficiência, e de gerar conhecimento com a finalidade de atender as necessidades crescentes de lucro do capital, na emergência de um novo formato surge a empresa em rede surge como resposta adaptativa às demandas por individualização da mão-de-obra<sup>9</sup>. A crescente complexidade de interação, a qual a morfologia da rede parece estar bem adaptada, assim como aos modelos imprevisíveis do desenvolvimento derivado do poder criativo dessa interação (CASTELLS, 1999).

Diante desse contexto de novas vivências sociais e emocionais, o trabalhador vê-se obrigado a aceitar e incorporar o novo, configurado nas diversas tecnologias e paradigmas. Portanto, repercutem e refletem na vida dos indivíduos, as contradições

---

<sup>9</sup> O processo pelo qual o papel no processo produtivo é definido de forma específica para cada trabalhador é concebido por CASTELLS como individualização da mão-de-obra. Consoante o desempenho na forma do trabalho autônomo, ou como mão-de-obra contratada individualmente, com base em um mercado extremamente desregulamentado.

e exigências do mundo do trabalho, abrangendo, também, a dimensão da identidade e da subjetividade, tendo em vista que estes necessitam estarem constantemente adequando-se e preocupando-se com os requisitos para a empregabilidade como: habilidade para utilizar conhecimentos novos, flexibilidade e capacidade de adaptação às novas funções, atitude de zelo pelo crescimento pessoal, curiosidade intelectual e inquietação permanente, habilidade para lidar com pessoas (comunicabilidade), ser um generalista com áreas de especialização, disposição para arriscar-se, habilidade para lidar com pressão e a concorrência, capacidade de equilibrar vida pessoal e profissional. Em suma, uma eterna busca de aperfeiçoamento tanto técnico quanto pessoal.

Nesse sentido, até então, no modelo tradicional, era exigido do trabalhador integração e obediência, isto é, que este indivíduo pusesse à disposição da empresa a sua força física e um mínimo de habilidades para a execução eficiente de tarefas, no contexto do início da revolução industrial.

Porém, na atualidade, ainda é exigido do trabalhador a referida obediência, agora com o adendo da capacidade de criar, pensar, desenvolver iniciativa para resolver problemas e outros requisitos tácitos. Logo, diante de tais requisitos, a lógica da emancipação e da liberdade, que muitos querem defender, não encontra sentido, uma vez que se percebe a manutenção da lógica do trabalho alienado. Por esta razão, afigura-se necessário aprofundar o entendimento sobre as características do novo trabalhador, nesse cenário, bem como situar o movimento de reestruturação produtiva no contexto local, identificando-se o impacto das mudanças globais na composição da força de trabalho. Articulam-se, a partir de lógicas distintas, em consonância com a localidade, com as práticas produtivas distintas e com o setor produtivo, as muitas situações de reestruturação.

## 2.1 O capital como fator predominante para a qualificação do trabalhador e a reestruturação produtiva no contexto nacional

O período compreendido entre os anos de 1930 e 1980, analisando-se o desenvolvimento do mercado de trabalho brasileiro, é caracterizado pelo movimento de industrialização nacional e pela forte estruturação dos empregos assalariados formais. As intervenções estatais tornaram-se predominantes com o fito do

estabelecimento de políticas que propiciassem o desenvolvimento da indústria e institucionalização das relações de trabalho a ela vinculadas.

A estagnação econômica e a desestruturação do mercado de trabalho, cujos processos foram estabelecidos com mais clareza na década de 90 do século XX (POCHMANN, 1998) alterou profundamente a inserção ocupacional, após os anos 80. As empresas brasileiras passaram a buscar alternativas de sobrevivência no mercado, diante desse cenário de estagnação. Dentre as estratégias adotadas estava a incorporação de equipamentos de automação industrial, o que antecipava o processo de reabertura comercial que seria implementado nos anos 90.

O aumento do desemprego, maior competição e precarização das relações de trabalho, o final do século XX marcou uma época de regressão nas taxas de crescimento do mercado de trabalho. Contratos de trabalho fora dos marcos legais, extensas jornadas de trabalho, modificações na legislação trabalhista, entre outros fatores, (DIEESE, 2001), exemplificam essa regressão. Os mais jovens ficam à margem do mercado de trabalho, tendo em vista que sem a qualificação necessária para atuar na indústria flexível, o Brasil presencia uma verdadeira exclusão de seus jovens, não obstante a busca dos mesmos por qualificação cada vez mais cedo.

Nesse sentido, em meio a um cenário de estagnação econômica e completo despreparo técnico e cultural, foi realizada a tão aclamada modernização tecnológica. No caso do Brasil, as mudanças, pontuais ou sistêmicas, que foram introduzidas nas empresas implicaram em profundas alterações nos modos de organização tradicionais que se mostraram incipientes, em muitas situações, e até mesmo contraditórias, em decorrência da convivência de elementos do velho e do novo modelo (ROGGERO, 2003; COSTA, 2003).

A chegada dos programas de qualidade, iniciados e acompanhados, geralmente, com a ajuda de consultorias externas às empresas é comentada por ROGGERO (2003). Almejava-se à revisão de missão, valores, metas, objetivos e processos, esses programas de qualidade, mediante uma reorganização orientada pelos princípios de um modelo que exigia medidas, como a mudança nas estruturas de remuneração, o aumento da importância atribuída à gestão de recursos humanos e às políticas de treinamento e desenvolvimento, bem como à participação feminina no mercado de trabalho, a redução dos níveis hierárquicos, a introdução de um processo de qualificação de fornecedores, devido ao movimento de terceirização, busca de cursos de capacitação dos mais diversos tipos.

Utilizou-se como elemento chave para o enxugamento das empresas a estratégia de terceirização, acentuando-se diante das pressões por redução de custos e aumento da produtividade e da competitividade e com os momentos de crise econômica. Nesse diapasão, duas trajetórias de caráter antagônico são traçadas, isto é, uma representada pela tentativa de diminuição de custos, ainda que ocorra uma total precarização das condições de trabalho, conduzindo à criação de redes de subcontratação e novas formas de relação entre as empresas, marcadas pela heterogeneidade, assim como entre trabalhadores e empresas. A outra trajetória traçada reside no esforço articulado entre a grande e a pequena empresa, no sentido de qualificar fornecedores e melhorar a qualidade dos produtos.

Desta maneira, no que tange a formação profissional o cenário supracitado trouxe nova centralidade à qualificação do trabalhador. Todavia, identificar que mudanças se operavam, objetivamente, tornou-se tarefa difícil, em relação ao conteúdo das qualificações, já que os novos requisitos apontavam para habilidades tácitas, como prioritárias para integrar e absorver as dimensões do novo paradigma de desenvolvimento.

Os trabalhadores precisaram adaptar-se de modo que desenvolvessem uma capacidade de mudança permanente nas suas habilidades, em virtude da aceleração do ritmo de entrada de novas tecnologias, restando configurada algumas modificações que a composição da força do trabalho sofrera. Nas últimas décadas, tornaram-se escassas tradicionais profissões, sendo substituídas por profissões que respondam, com mais eficiência, ao mercado de trabalho informatizado.

A criação de novos cursos como, por exemplo, no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC)<sup>10</sup>, que buscaram investir na capacitação para a área tecnológica e as modificações na composição curricular de alguns cursos nas universidades e em várias agências de formação profissional e educacional demonstram a tentativa de acompanhar as mudanças que vêm acontecendo.

Em pesquisa realizada pela PAER (Pesquisa de Atividade Econômica Regional), da Fundação SEADE<sup>11</sup>, à título exemplificativo, que identificara o perfil profissional que as empresas do estado de São Paulo buscam no mercado de

---

<sup>10</sup> Instituições criadas, no governo de Getúlio Vargas, por decretos-lei, destinadas à formação de mão-de-obra para a indústria brasileira.

<sup>11</sup> Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados.

trabalho. Obteve-se como resultado o fato de que um dos setores que mais exige qualificação é o de informática. Para a contratação desse tipo mão-de-obra tem-se como requisitos básicos o conhecimento de Matemática e em diversos programas e aplicativos de computação, ensino médio completo e uma boa expressão verbal.

O SENAC nacional (2001) desenvolvera através de um estudo de acompanhamento dos anúncios de oferta de trabalho e emprego, publicados nos classificados dos jornais das capitais dos estados do Brasil, que dentre as 10 ocupações mais demandadas nos registros dos anúncios, os profissionais de TI (Tecnologia da Informação) ficaram na 8ª posição. Tais novos profissionais passam a atuar na administração de bancos de dados, no desenvolvimento de sistemas, no atendimento ao usuário, havendo a necessidade do conhecimento da língua inglesa, de modo geral, possuir dinamismo, disponibilidade para viagens e iniciativa. Para essa ocupação 34,4% pedem 3º grau completo ou em curso (GONZALEZ e PRADO, 2001), o que denota um aumento da exigência pelo nível de escolaridade.

Assim, é atividade essencial capturar-se, nos últimos anos, as reais mudanças no perfil dos trabalhadores demandados pelo mercado e as relações de trabalho. Observa-se, no que tange a qualificação média do trabalhador no capitalismo contemporâneo, uma polarização das qualificações, como a mais adequada à realidade, ou seja, exigência de um pequeno número de trabalhadores, altamente qualificados, enquanto que a grande maioria é desqualificada. Logo, no que se refere à educação profissional e ao acompanhamento das inovações tecnológicas, o trabalhador brasileiro teve que investir em estudo formal, treinamento e atualização constante para corresponder às exigências do mercado. Porém, tais exigências afiguram-se como óbices para a inserção de uma grande parcela da população no mercado de trabalho, sobretudo para os jovens de baixa renda.

Impende destacar que a baixa qualidade do ensino público de nível básico, bem como o quadro sócio econômico dos indivíduos dificulta o acesso e a preparação de pessoas para atuarem no mercado de trabalho, que tem se configurado altamente competitivas (CAMPOS, 2006).

As novas exigências por qualificações acabam contribuindo para excluir uma grande parcela da população mais pobre das oportunidades de boa qualificação para o mercado de trabalho nacional, embora corroborem para o aumento do tempo de permanência dos jovens na escola. A partir de uma observação superficial das deficiências do sistema educacional e profissionalizante, tais questões podem ser

constadas nos cursos de capacitação profissional em informática, criados por órgãos governamentais e não governamentais para atender à população mais carente, mas que são ineficientes por falta de continuidade na formação; na criação de cursos de nível superior rápidos e de baixa qualidade, direcionados ao mercado de trabalho, que se tornaram cada vez mais segmentados e especializados e nos cursos das escolas técnicas públicas, que não conseguiram acompanhar o aumento da demanda e as inovações tecnológicas.

Conforma-se um cenário em que o capital é o fator dominante no ajustamento dos trabalhadores ao mercado de trabalho, tendo em vista essa movimentação da formação profissional de acordo com as demandas econômicas, na composição de seu estilo de vida e na escolha por uma categoria profissional.

## 2.2 A sofisticação dos enunciados do poder a partir do empreendedorismo

O fenômeno do trabalho, nos últimos anos, parece indicar um movimento de busca no sentido de compreender a sua evolução, a partir de perspectivas mais abrangentes, sopesando-se outras esferas de análise que encontram guarida no âmbito do espaço empresarial, como indica a emergência da temática empreendedora. A referida temática fornece os subsídios para uma eficaz compreensão da lógica do processo produtivo e da organização do trabalho, assim como uma melhor compreensão da intrincada realidade do mundo do trabalho.

O destino dos trabalhadores relacionava-se diretamente ao destino da relação salarial, em um passado recente da história do trabalho (COCCO, 2000; FERREIRA, 1999). Contudo, passou-se a anunciar, por alguns doutrinadores, na última década, o fim dos empregos e, em contrapartida, o estímulo à carreira por conta própria (RIFKIN, 2004), ratificando no trabalhador a responsabilidade em administrar as transições tanto na vida pessoal como na carreira profissional.

Nesse sentido, para garantir controle, eficiência e competitividade máximos é engendrado, a partir do momento em que a “cultura do empreendedorismo” começa a ganhar visibilidade, um código de valores e condutas no sentido de orientar a organização das atividades. Diante disso, WOOD JR. e PAES DE PAULA (2002) pontua o surgimento da cultura do *management*, mediante o desenvolvimento de um novo imaginário organizacional e social.

Ainda sob a análise de WOOD JR. e PAES DE PAULA (2002) observa-se que é disseminada, em larga medida, sobretudo no tecido social, bem como é compartilhado nas empresas, um arranjo de pressupostos que reside no bojo do fenômeno supramencionado. Os referidos pressupostos estão relacionados à crença em tecnologias gerenciais que permitem racionalizar as atividades organizadas nos grupos; a crença numa sociedade de mercado livre; ao culto de símbolos e figuras emblemáticas, com palavras de efeito (inovação, sucesso, excelência) e ênfase aos gerentes heróis; ao culto da excelência como forma de aperfeiçoamento individual e coletivo e a visão do indivíduo como auto empreendedor.

Constitui-se como ponto central na gestão moderna a incorporação da cultura da mudança nas empresas e mais do que a adoção de uma nova técnica, a mudança em si envolve estar preparado, aceitá-la sem conflitos, com rapidez, agilidade, manipulá-la como algo natural sem o desgaste do poder, tornando-a ação e prática social no interior das empresas.

Nesse processo, os enunciados do poder vão sendo sofisticados, as ordens vão saindo de cena para dar lugar às regras. O objetivo é a identificação do indivíduo com a empresa, através da imposição de um quadro de referências a ser absorvido como um conjunto de valores, garantindo a adesão, não apenas aos objetivos formulados, mas à habilidade de alterá-los em função de resultados desejáveis.

Desta maneira, existe uma forte tendência na redução quantitativa do trabalho assalariado estável, com direitos jurídicos, reconhecidos na legislação trabalhista, sendo anunciado por ANTUNES e SOTELO (2003) que, na verdade, o que se tem é uma nova configuração do mundo do trabalho em que há uma extensão de novos proletários, que trabalham em tempo parcial, terceirizados ou precarizados.

A partir do exemplo da prática empreendedora, pode-se supor que o trabalho assalariado se reconfigura em outras possibilidades de ação produtiva. Encontra-se fortemente presente, no sujeito empreendedor, as tendências contemporâneas mais marcantes como o convívio com a incerteza, a flexibilidade, a individualização. Tornando-o emblemático como modalidade de emprego e de trabalho, ao ponto de muitos gestores enxergarem no empreendedorismo uma espécie de modelo do trabalho na sociedade informacional.

Existe uma ideia geral, observada por PAIVA e CORDEIRO (2002), de que a função social de identificar oportunidades e convertê-las em valores econômicos é tarefa a ser desempenhada pelo empreendedor. Mediante a introdução de inovações

que criam valor para os indivíduos empreendedores e para a sociedade, a referida linha de pensamento compreende o empreendedorismo enquanto processo causador de mudanças no sistema econômico, ocorrendo em diferentes cenários. Busca-se, segundo alguns, para além do herói mitificado neoliberal (OGBOR, 2000), compreender a figura do trabalhador empreendedor. Apresenta-se o empreendedor como indivíduo relacional, isto é, que tem no outro seu ponto de fortalecimento para a inovação, sendo elucidada por PAIVA (2004) a natureza do fenômeno empreendedor como coletiva.

Logo, emerge a concepção de um ator social capaz de tomar decisões, com habilidades no gerenciamento e mobilização de recursos, comunicação e na resolução de problemas. Diferentemente da perspectiva do trabalho como uma atividade cada vez menos coletiva, do mito do trabalhador atomizado e isolado. Nesse sentido, parte-se da visão de que o indivíduo empreendedor engloba, na sua ação, uma visão reflexividade, estratégica, e de aprendizagem (PAIVA, 2004).

O empreendedor, visando o estabelecimento de parcerias e aproveitando as oportunidades, procura relações complementares em outros empreendedores. Com isso, buscando-se a formação de uma rede de atores confiáveis que forneçam os subsídios necessários para o reconhecimento das oportunidades com seus respectivos estoques de experiência.

Contudo, percebe-se uma aparente contradição no sentido de que para trabalhar em empreendimentos competitivos imersos no capitalismo flexível e globalizado, a conotação do empreendedor como um ser autossuficiente parece não atender ao perfil dessas empresas. Têm de conviver, paralelamente, a iniciativa e a autonomia com a dependência da função, evolução e comportamentos de outros segmentos da organização.

Portanto, seguem-se as transformações organizacionais e culturais das unidades de produção, ocorre determinada adaptação aos ambientes de apoio e às estruturas de acesso as informações, estruturas de mercado e, mudando no mesmo ritmo, as estratégias de outros membros das organizações.

A partir de uma configuração social, os indivíduos conectam-se a uma maior gama de informações, conhecimentos e abertura de novas oportunidades a baixo custo (GRANOVETTER, 1995), através da geração de múltiplos laços.

Consoante CASTELLS (1999), exige-se, no que tange a natureza do trabalho, em setores de ponta, interação constante e processamento de informação entre

trabalhadores, entre trabalhadores e administração e entre os seres humanos e a máquina, bem como autonomia e responsabilidade dos trabalhadores, cooperação e trabalho em equipe. Ainda no rastro de CASTELLS (1999), numa área que se quer inovadora põe-se em prática, em todo instante, decisões em um ambiente sistemático, tornando-se uma força cada vez mais concreta.

A crescente interdependência da força de trabalho, uma vez que os trabalhadores que estabelecem conexões por iniciativa própria lidam com um novo método de gerenciamento flexível, tornando indispensável às conexões, por exemplo, na comunicação de sugestões mútuas ou no conhecimento tácito.

Tem-se como umas das principais fontes de inovação o conhecimento tácito (SCHON, 1987), sendo transmitido e desenvolvido por meio de uma rede de interações, troca de experiências pessoais e é considerado diferencial básico de competitividade, encontrando-se associado a contextos organizacionais e territoriais específicos. As interações locais na produção e a difusão do conhecimento tácito, nos estudos desenvolvidos por ALBAGLI e MACIEL (2005), demonstram ser uma fonte potencializadora de inovação e competitividade nos arranjos e sistemas produtivos e de inovação locais.

Portanto, surgem mudanças na natureza das relações de trabalho, isto é, na seara das transformações nas relações produtivas no mercado de trabalho e, por conseguinte nas competências exigidas dos trabalhadores inseridos nesse contexto.

Assim, nas atividades que requerem autonomia, iniciativa, responsabilidade, comunicação ou intercompreensão (HIRATA, 1996), afigura-se clara a emergência. Nesse sentido, homens e mulheres, que preteritamente eram concebidos como simples recursos, passam a ser protagonistas na construção e funcionamento de uma nova realidade organizacional. São postas a trabalhar suas mentes e emoções (COCCO, 2000; LAZZARATO & NEGRI, 2001). Invoca-se agilidade, bem como que riscos sejam assumidos de forma contínua, além de que se estejam sempre abertos a mudanças no curto prazo, dependendo-se cada vez menos de leis e procedimentos formais (SENNETT, 1999).

### 3. A AUTONOMIA DA VONTADE E SUAS RAMIFICAÇÕES NO DIREITO PRIVADO

O capítulo que inicia esta pesquisa tem por objetivo tratar os conceitos civilistas acerca da autonomia da vontade, visando demonstrar a impossibilidade da utilização desta acepção nas relações jurídicas trabalhistas.

Norteador do ideal de igualdade presente, embora nem sempre, na prática, nos institutos contratualistas civis, o instituto da autonomia da vontade direciona muitos defensores da Lei 13.545/17, que alterou a CLT e que é alvo de ações diretas de inconstitucionalidades (ADIN's) no Supremo Tribunal Federal (STF). Será demonstrado que a aplicação deste pressuposto nas relações de trabalho não se constitui possível e que não haverá justiça na aplicação de figuras civilistas no Direito do Trabalho.

Desta maneira, o contrato de trabalho é um contrato de natureza privada regida por normas básicas e mínimas editadas pelo poder público. A peculiaridade trabalhista de envolver a dependência econômica de um dos contratantes como elemento configurador da relação empregatícia, diferencia-o dos contratos puramente civilistas. Esta é a essência do capítulo que explorará a conceituação de autonomia da vontade.

Para a deliberação válida de qualquer contrato se faz necessária à existência de agente capaz que deverá manifestar sua vontade de contrair obrigações e exercer direitos, sob pena de nulidade, do ato jurídico que, formalmente, não foi perfeito. Observa-se então a presença da manifestação expressa do elemento volitivo como requisito primordial do negócio jurídico a ser firmado e mantido. A autonomia para manifestar seu desejo contratual afigura-se básico.

Em matéria de Direito, não é possível ignorar o papel da vontade humana, da atividade refletida do ser humano; pois é a vontade que comanda, de certa forma, o comportamento e o Direito é fenômeno de comportamento (LORETO, 2000, p. 270).

A autonomia da vontade funciona, historicamente, como um dos alicerces do direito privado, sendo de fundamental importância trazer-se à tona as reflexões de vários autores acerca desse princípio, bem como o seu novo papel na atualidade.

Para Paul Weberbauer:

Das inúmeras manifestações da liberdade individual introduzidas na Ciência Jurídica, a autonomia da vontade pode ser considerada a sua encarnação maior dada a sua incidência no campo das obrigações e dos contratos. Assim como a liberdade, a autonomia da vontade é uma expressão equívoca e, mesmo limitada ao campo contratual é dotada de uma diversidade de

significados, torna-se um dos conceitos mais complexos, difusos e difícil de se analisar (WEBERBAUER, 2011, p. 27).

Por conseguinte, assevera Clóvis do Couto e Silva, no que tange ao referido conceito, como a:

(...) possibilidade, embora não ilimitada, que possuem os particulares para resolver seus conflitos de interesses, criar associações, efetuar o escambo dos bens e dinamizar, enfim, a vida em sociedade. Para a realização desses objetivos, as pessoas vinculam-se, e vinculam-se juridicamente, através de sua vontade (SILVA, 1976, p. 17).

Diante da pluralidade conceitual em que está inserida a autonomia da vontade, pode-se observar a flexibilidade de seu conceito, cuja extensão traduz-se na existência paradoxal de conceitos distintos e semelhantes. Não apenas em seu plano jurídico, mas também no plano filosófico.

A autonomia da vontade designa, pela etimologia, o poder que a vontade possui em fazer sua própria lei. Sem prejuízo da univocidade desta definição, o conceito possui dois sentidos extremamente diferentes, um sendo próprio da literatura filosófica, e outra ligada a literatura jurídica. Na filosofia, é com Kant que se impõe a expressão autonomia da vontade. O significado que o mesmo lhe conferiu é exclusivamente moral (...). No pensamento jurídico, a autonomia da vontade, é um conceito puramente doutrinário, significando que a vontade é a fonte e a medida dos direitos subjetivos; que ela é um “órgão criador do direito” (RANOUIL, 1980, p. 9).

A partir dessa constatação, torna-se possível a análise, na seara contratual, da autonomia da vontade e de suas ramificações no Direito privado, refletindo como fundamento da livre manifestação da vontade das partes em contratos.

O contrato, enquanto expressão da natureza e razão humana, não se constitui como uma invenção ou criação da lei é uma convenção ou mútuo acordo, por meio do qual dois ou mais indivíduos pactuam a obrigação de realizar determinada coisa. Desta maneira, é ato voluntário e natural proveniente da inteligência e arbítrio do homem, configurando-se como uma das várias formas que se possui de desenvolvimento do ser, podendo-se dispor, livremente, dessa faculdade, cuja finalidade reside no preenchimento de sua natureza, de sua existência moral, intelectual e física.

Mediante o contrato, o indivíduo dispõe do que é seu, dos seus direitos privados, consoante a sua vontade, adequando as condições ao seu gosto, em conformidade com seus interesses e necessidades. Afigura-se como de espontânea constituição, podendo ser livremente modificada, criando-se obrigações particulares

ou transportando-se direitos, em que cada indivíduo pode dispor da maneira que melhor lhe aprouver.

A partir do desenvolvimento do liberalismo, bem como do racionalismo, a autonomia da vontade insere-se em um contexto de expansão do sistema capitalista. O desenvolvimento do referido sistema exigiu novos paradigmas, os quais eram fomentados por uma entusiasmada produção intelectual que prorrompe, logo após a Reforma, ainda sob a égide do catolicismo no Renascimento, ganhando robustos aspectos de contestação da Igreja e, posteriormente, do Estado Absoluto (RODRIGUES JUNIOR, 2002).

Através do pensamento do jurista inglês Henry SUMNER MAINE, é possível sintetizar o supramencionado em uma única frase: “A História do Direito consiste num progresso que, partindo do status, conseguiu chegar ao contrato”<sup>12</sup>.

Revela Herbert SPENCER que:

(...) o progresso da civilização assinalaria uma passagem gradativa de um regime institucional (próprio das sociedades de base ou estrutura militar) para um regime contratual (correspondente às sociedades de cunho industrial). Haveria, assim, uma crescente contratualização da sociedade, segundo o ideal de um contratualismo *in fieri* (apud REALE, 1994, p. 651).

Naqueles anos intrêmulos, tudo deixava de ser importante, desde a ancestralidade, as tradições de sangue, as façanhas de seus antepassados em alguma batalha europeia na III Cruzada ou na Guerra das Duas Rosas. O poder das terras, agora, era substituído pela força do dinheiro. Os que eram vilões tornavam-se burgueses. Ainda importava ser um filho d’algo, tão somente em alguns poucos setores do Estado, como a Administração Pública, o Poder Judiciário e o Exército (WEBER, 1982; RODRIGUES JUNIOR, 2002).

O Liberalismo buscava realizar uma espécie de conciliação entre segurança e liberdade formal, sendo tais conceitos caracterizados como efetivo fundamento das relações privadas.

---

<sup>12</sup> “Com esta fórmula – conhecida simplesmente como ‘Lei de Maine’ – quer-se exprimir a ideia de que, enquanto nas sociedades antigas as relações entre os homens – poder-se-ia dizer o seu modo de estar em sociedade – eram determinadas, em larga medida, pela presença de cada qual a uma certa comunidade ou categoria ou ordem ou grupo (por exemplo a família) e pela posição ocupada no respectivo seio, derivando daí, portanto, de modo mecânico e passivo, o seu status, ao invés, na sociedade moderna, tendem a ser, cada vez mais, o fruto de uma escolha livre dos próprios interessados, da sua iniciativa individual e da sua vontade autônoma, que encontra precisamente no contrato o seu símbolo e o seu instrumento de actuação” (ROPPO, 1988, p. 26).

Desta forma, o *status* perde a sua primazia e o contrato emerge como novo ícone, que surge como forma excelsa de exteriorização da vontade, enquanto fonte dos direitos, sendo, neste espaço, qualificada a autonomia da vontade. Almejava-se a distinção do espaço das relações intersubjetivas de cunho não-público, campo específico de realização da vontade.

Por estes motivos, é imperioso ressaltar a máxima romana de Ulpiano (D. I, 1, §2o ) – “*Publicum ius est, quod ad statum rei Romanae spectat, privatum, quod ad singulorum utilitatem pertinet*” (Direito Público é aquilo que se volta ao Estado ou à coisa romana, Direito Privado é o que pertine à utilidade dos particulares) (RODRIGUES JUNIOR, 2002, p. 41).

Neste diapasão, observa-se que a extensão conceitual da autonomia da vontade, isto é, a flexibilidade que lhe é inerente, começa-se a distinguir, diante da ordem das ideias, daquele confuso espectro que circundava a referida expressão, exilando, no Direito Público, tudo o que respeitasse a forma organizacional dos governos, assim como de seus institutos – leis, eleições, administração.

No Direito Internacional Público, a autodeterminação encontrou um campo específico para justificar o direito dos povos de constituírem estados em face de suas peculiaridades gentílicas. Luís S. Cabral de MONCADA (1988) preceitua que o modelo jurídico do Liberalismo está alicerçado na total distinção entre Direito Privado e Direito Público, assim como na autonomia da vontade na esfera econômica. Destacadamente, nos séculos XVIII e XIX, a autonomia da vontade assume, por conseguinte, um eminente papel no modelo jurídico ocidental moderno.

### 3.1 Doutrina civilista e o colapso da autonomia da vontade

O entendimento majoritário da doutrina clássica é o de que o elemento essencial do contrato é à vontade, sendo fundamento de sua força obrigatória. Desta forma, se configuraria como justo o contrato, tendo em vista que mediante sua livre vontade e, sem vícios, o contratante optou por auto obrigar-se. Por isso, é inerente ao contrato a sua natureza voluntária, bem como a garantia de justiça da obrigação assumida.

Nessa toada, o doutrinador Marcos Bernardes de Mello preceitua:

O conceito de negócio jurídico foi, assim, construído sob a inspiração ideológica do Estado liberal, cuja característica mais notável consistia na

preservação da liberdade individual, o mais ampla possível, diante do Estado. Por isso, concebeu-se o negócio jurídico como instrumento de realização da vontade individual, respaldando uma liberdade contratual que se queria praticamente sem limites. Em consequência desse voluntarismo (que revela intenso individualismo) – tão exagerado que se transformou em dogma –, a doutrina passou a ver no negócio jurídico um ato de *autonomia da vontade* – também dita *autonomia privada* –, em razão do que: (a) o negócio jurídico seria uma criação da vontade declarada das pessoas; mais ainda: a declaração da vontade negocial constituiria o próprio negócio jurídico; (b) os seus efeitos jurídicos seriam uma decorrência da vontade negocial (MELLO, 2003,162-164).

A partir do final do século XIX, emergem críticas a essa concepção clássica do contrato, as quais se expandem no século seguinte sob dois aspectos: de um lado o contrato demandava moralização, sendo inúmeras vezes injusto; de outro, a manifestação da vontade, no contrato, não seria mais o principal. Mas sim o fato social, o que importaria na socialização do contrato (RANOUIL, 1980).

Em relação ao primeiro aspecto, deve-se levar em consideração que os contratantes podem, muitas vezes, não se encontrarem no mesmo patamar, isto é, em um mesmo nível de igualdade. Ocorre que a desigualdade real está camuflada na igualdade formal aferida pelo ordenamento. Ademais, a parte contratante, geralmente mais forte, por vezes, impõe as obrigações acordadas, ao invés de serem livremente pactuadas, motivando a existência de contratos não justos. Manifesta-se nos contratos de adesão essa preocupação com a moralização do contrato.

No dizer de Véronique RANOUIL, (1980) em relação ao segundo aspecto, regida por Tarde, Demogue e Saleilles, corrente doutrinária que combate a concepção clássica do contrato, passam a considerá-lo muito mais que um acordo de vontades, mas um fato social.

Tarde possui o entendimento de que, tendo em vista que o contrato é um fato social, o qual possui valor jurídico não simplesmente em razão do acordo de vontades, mas por conformidade à justiça objetiva, nascendo, desta forma, as obrigações jurídicas do encontro entre o interesse individual e o interesse social.

Para Demogue é bastante limitada à concepção clássica, afirmativa que pode ser exemplificada através da escassez de resistência diante da necessidade de se modificar, por vontade unilateral, determinadas condições. Pois o direito é um fato social e o contrato deve ser respeitado em função da solidariedade humana, estando em harmonia com o interesse geral.

Saleilles reputa o contrato como fato social e, por esta razão, é indispensável à vontade declarada e não a vontade interna, denotando-se em uma cuidadosa análise

de todas as circunstâncias, a fim de que seja encontrada na vontade declarada a manifestação mais próxima da vontade real. Na referida exegese, predomina a isonomia e a justiça social, ocupando polos opostos a concepção social do contrato e o individualismo jurídico.

Exemplo disso ocorre quando há uma crítica à doutrina da autonomia da vontade, que abrange, também, a filosofia clássica do direito, cujo fundamento está no individualismo jurídico, eixo central de sua teoria. O individualismo faz da vontade do indivíduo a fonte inicial do direito, faz do indivíduo o fundamento único, conferindo aos homens direitos naturais, anteriores aos da sociedade, e a liberdade é o principal.

Em função dos movimentos sociais, que acabam por influenciar a doutrina jurídica, tendo em vista que as instituições jurídicas são instrumentos ligados à prática de cada povo, essa doutrina começa a sofrer severos ataques. Nas palavras de Marcos Bernardes de Mello:

As instituições jurídicas, no entanto, constituem instrumentos práticos da vida social e, por isso, precisam estar arraigadas à experiência de cada povo. Esse caráter empírico do direito impõe a impossibilidade de que as suas instituições sejam tratadas como meras entidades abstratas, de puro conteúdo lógico-formal, donde ser necessário que os conceitos jurídicos e as categorias que os configuram não estejam desvinculados da realidade social atual em que se inserem. É verdade que a função específica da ciência jurídica consiste em elaborar, a partir da análise do sistema jurídico, como dado empírico, conceitos e categorias de tão amplos graus de abstração e generalidade que consigam explicar e abranger as situações possíveis (MELLO, 2003, p.165).

Nesse sentido, ocorrerá uma renovação de pensamento, provocando-se a ideia de que a vontade individual não era a única fonte de direitos subjetivos e o individualismo jurídico clássico não poderia mais ser recepcionado sem qualquer restrição. Sob o manto da solidariedade e da socialização, o interesse social, deve a liberdade individual ser exercida em conformidade com o referido interesse.

Nessa linha de pensamento, despontam duas correntes: a que defende a moralização do direito e a que se constitui favorável à socialização do direito. Véronique RANOUIL, (1980) pontua que a primeira corrente corresponde à escola socialista, a qual faz da coletividade a medida, o princípio e o fim do direito, negando a existência dos direitos subjetivos. Não haverá o ajuste contratual se a conduta das partes não suscitar confiança legítima no meio social, uma vez que o fundamento do direito é a confiança legítima, em consonância com as crenças e práticas coletivas que o Estado sanciona. Logo, afigura-se a vontade individual como reflexo das crenças e representações coletivas.

Para a segunda corrente, a vontade seria a causa instrumental da justiça, propósito do direito. Atribui-se, desta forma, à justiça a finalidade do direito, devendo à vontade individual convergir a tais ideais. Nessa toada, percebe-se uma inversão na perspectiva, haja vista que a vontade está a serviço do direito e não o contrário. A força obrigatória do contrato justifica-se na conformidade do ato com o ideal de justiça esculpido pelo legislador. A justiça deve ser empreendida mediante um acordo de vontades, atuando o contrato como instrumento do bem comum.

As referidas correntes estão assentadas no fato de que, para viver em sociedade, constituem-se necessárias restrições e condicionamentos na atuação do homem, enquanto ser social. Não se cumpre de maneira harmônica o binômio igualdade/liberdade. Isso porque, é cediço que a igualdade, na forma da lei, possui um caráter meramente formal e que o desempenho de uma excessiva liberdade contratual pode vir a ensejar fortes desníveis econômicos entre contratantes, coagindo o legislador a limitar a autonomia privada, com o escopo de tutelar o elo mais fraco da relação.

Assim, o ponto fulcral a ser pontuado é o equilíbrio contratual diante da necessidade de manutenção da proporcionalidade das prestações a que se obrigam os contratantes. Acerca do princípio da proporcionalidade discorre PERLINGIERI:

O equilíbrio contratual, porém, pela referida orientação, poderia formar-se em um ponto sensivelmente longe daquele normal, que corresponde a uma igualdade objetiva de valor entre as vantagens e os sacrifícios respectivos das partes. Sobre o assunto, então, resulta absolutamente necessário distinguir a avaliação econômica da prestação, dos interesses, às vezes não patrimoniais, que caracterizam o contrato. Sob esse aspecto, parece interessante estudar o conteúdo do contrato numa perspectiva aberta à evolução. Certamente não faltam campos nos quais a fixação da medida da troca não é deixada à livre determinação das partes, devendo-se adaptar a critérios pré-estabelecidos pela lei, tal qual, por exemplo, o mesmo princípio da proporcionalidade (PERLINGIERI, 2002, p. 134-135).

Diante da necessidade de se equacionar as disparidades e realizar os valores fundamentais da ordem jurídica; o princípio da proporcionalidade encontra guarida, de certa forma, na intervenção estatal a organização econômica. À economia liberal irrompeu com a intervenção crescente do Estado, que tinha por escopo tutelar os mais desfavorecidos, bem como promover iguais oportunidades de acesso aos bens e vantagens da sociedade, atributo do Estado social. Por este motivo, o centro da teoria contratual deixa de ser, paulatinamente, a autonomia da vontade, cedendo espaço à socialização do direito.

As referidas transformações resultaram no colapso da concepção clássica da autonomia da vontade. Fazendo-se um recorte histórico do período em que se estabeleceu o conceito da autonomia da vontade, Reinhart Koselleck, talvez, fora quem tenha melhor relacionado esse princípio da sociedade civil burguesa a sua auto compreensão histórica.

KOSELLECK (2006), delinea, na sua obra, a origem da expressão modernidade, demonstrando que foi a partir da Revolução Francesa que a utilização do termo se consolidou ao mesmo tempo em que o movimento supracitado ratifica uma imagem não cíclica da história. A história deixaria de se repetir, assim como as ações presentes e futuras não mais se pautariam no passado, de onde eram provenientes os exemplos. Seria o fim da união entre passado, presente e futuro, civilizando a evolução do homem, indicando o caminho a seguir, se finda a concepção da história como mestra da vida (*historia magistra vitae*).

Enseja-se uma extensão do horizonte de expectativas, conseqüentemente delimita-se o espaço da experiência, sendo um dos traços caracterizadores da sociedade contemporânea. Foi cunhada por Cícero, e quase tomada como dogma, a concepção do topos *historia magistra vitae*, isto é, história como fonte de exemplos para a vida, como mestre da vida, se apropriando de experiências alheias para não incorrer em erros. Busca tornar perene o conteúdo da experiência, trazendo sentido de imortalidade para a história como instrução para a vida, o que denota um caráter de repetibilidade à história.

Destarte, constata-se a dissolução do topos *historia magistra vitae*, ao se confrontar experiência e expectativa, passado e futuro e traçando um paralelo entre a evolução do conceito da autonomia da vontade, a princípio sob a égide do Liberalismo e da não intervenção estatal na economia dos contratos, e sua atual relativização. São incompatíveis com o dogma de Cícero o progresso e a redefinição dos valores que subjazem a autonomia da vontade. A estrutura temporal da história passada já não restringe mais o horizonte de experimentação possível, pois não há constância na natureza humana.

É possível perceber-se a existência de uma nova realidade contratual. A partir de um sistema de produção em larga escala, se desmaterializou o comércio jurídico, predominando os métodos de contratação em massa impregnados em praticamente todas as relações contratuais entre empresas e consumidores. Situação que pode ser materializada através dos contratos de adesão, cujas cláusulas são preestabelecidas

de forma unilateral pelo polo contratual economicamente mais forte, usurpando do indivíduo, o polo mais fraco, a possibilidade de qualquer discussão no que tange a modificação do conteúdo constante no contrato.

Verifica-se mediante o intervencionismo estatal, na seara contratual, uma mudança de paradigmas, de modo que a renovação teórica do contrato procura seu substrato na busca da isonomia, da boa-fé e da segurança nas relações contratuais. Emergem ingerências legislativas, cada vez maiores, nos espaços antes reservados para a autonomia da vontade, com o fito de assegurar-se o equilíbrio contratual na nova sociedade de consumo.

Por fim, deve o contrato se compreendido não somente com a instrumentalidade de circulação de riquezas da sociedade, mas também como mecanismo de proteção dos direitos fundamentais. Motivo pelo qual a liberdade do indivíduo, consubstanciada na sua autonomia da vontade racional e efetiva, é que deve ser tutelada.

### 3.2 A autonomia da vontade sob a óptica da doutrina jurídico-trabalhista clássica

Desenvolvida a partir da constatação de desigualdade entre partes contratantes em função do vício na expressão real da vontade, a legislação trabalhista discorreu sobre os elementos que configuram a relação empregatícia<sup>13</sup>. A dependência na relação de trabalho é um elemento de raiz sociológica. Por isso, Walter Kaskel e Hermann Dersch discorrem sobre a diferença entre a dependência pessoal e a dependência econômica no livro 'DERECHO DEL TRABAJO' em 1924, logo após a Constituição de Weimar, na Alemanha:

a) Dependência significa dependência pessoal do direito de gestão do empregador. A relação jurídica existente é patrimonial e pessoal, isto é, excede amplamente a margem de um relacionamento apenas patrimonial de acordo com a lei das obrigações. É uma questão de fato saber se tal dependência pessoal está presente. A linha de fronteira é muitas vezes bastante turva. Decide a opinião comum. Manifesta-se principalmente nos conceitos relacionados às associações profissionais diretamente vinculadas à vida do trabalho que se expressam nos contratos tarifários. Existem certos elementos que falam a favor da existência de tal dependência, como o fato de que o trabalhador não pode determinar, por si mesmo, o ritmo de seu trabalho, nem sua medida, nem o modo de execução, mas fazê-lo depende

---

<sup>13</sup> Em agosto de 2016 foi aprovada a lei de terceirização de serviços e em novembro de 2017 foi aprovada uma contra-reforma trabalhista que reviu algumas aplicações legais. Ambas são alvo de ADCs no Supremo Tribunal Federal. Em maio de 2018, o Ministro Barroso desenvolveu um raciocínio hermeneuticamente incorreto. A matéria será discorrida em capítulo próprio.

das ordens do empregador. (...) b) a dependência econômica não tem importância especial para o conceito de trabalhador. As decisões mais antigas do Tribunal do Trabalho do Reich exigiam juntamente com a dependência pessoal, mas ultimamente não se destaca mais, especialmente, e que com razão, pois toda dependência pessoal contém de certa forma dependência econômica, de modo que este último elemento não precise ser enfatizado particularmente. (...) c) Quando existe a obrigação de prestação de trabalho, mas falta a dependência pessoal, se trata de uma locação de serviços independentes, que se enquadra nos §§611 et seq., Código. Civ., Mas está fora do direito do trabalho. d) A dependência pessoal também se opõe à independência do empresário como empregador. Este determina livremente as prestações de trabalho de seus trabalhadores, dentro da margem do seu direito de direção, e também assume o risco do empreendedorismo. e) A relação mediada de trabalho ocupa um lugar especial. Isso ocorre quando alguém é empregado por um intermediário de tal maneira que o trabalho na Realidade se presta, juntamente com o intermediário, para um empregador principal que está por trás daquele, e isso com o consentimento expresso ou implícito do empregador principal. Nestes casos, existe uma verdadeira relação de trabalho entre as pessoas que prestam o trabalho e o empregador principal, e não entre o trabalhador e o intermediário. Há muito tempo que essa figura jurídica é conhecida no seguro social, enquanto no direito do trabalho, todavia, ainda é discutida. O caso principal é o da ocupação de uma orquestra em um restaurante formado por seu diretor. Neste caso, regularmente, uma relação de trabalho mediata é criada entre o dono do restaurante e os músicos. Deve ser rejeitada a construção jurídica de que o diretor represente simultaneamente a ambas as partes, como foi realizado pelo Tribunal do Reich.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Tradução livre do original: a) Dependencia significa *dependência personal* del derecho de dirección del empleador. La relación jurídica existente es de carácter patrimonial y personal, es decir, excede ampliamente del margen de una relación sólo patrimonial de acuerdo con el derecho de las obligaciones. Es una cuestión de hecho saber si se presente tal dependencia personal. La línea fronteriza es muchas veces bastante borrosa. Decide la opinión común. Ella se manifiesta principalmente en los conceptos que tienen al respecto las asociaciones profesionales directamente vinculadas a la vida del trabajo que expresan en los contratos de tarifa. Hay ciertos elementos que hablan en favor de la existencia de tal dependencia, como p.ej. el hecho de que el trabajador no puede determinar, por sí mismo, el tiempo de su trabajo, ni su medida ni el modo de ejecución, sino que para ello depende de las órdenes del empleador. (...) b) la dependencia económica no tiene importancia especial para el concepto de trabajador. Las sentencias más antiguas del tribunal de trabajo del Reich la exigían junto con la dependencia personal, pero últimamente no se la destaca más, especialmente, y esto con razón, pues toda dependencia personal contiene de algún modo cierta dependencia económica, de suerte que este último elemento no necesita ser recalcado particularmente. (...) c) Cuando hay obligación de prestar trabajo, pero falta la dependencia personal, se trata de una *locación de servicios independiente*, que cae bajo los §§611 y ss., Cód. Civ., pero está fuera del derecho del trabajo. d) A la dependencia personal se opone también la independencia del empresario como empleador. Éste determina libremente las prestaciones de trabajo de sus trabajadores, dentro del margen de su derecho de dirección, y asume asimismo el riesgo de empresario. e) La *relación mediata de trabajo* ocupa un lugar especial. Ésta se presenta, cuando alguien es empleado por un intermediario de tal manera que el trabajo en realidad se presta, junto con el intermediario, para un empleador principal que está detrás de aquél, y esto con el consentimiento expreso o implícito del empleador principal. En estos casos hay una verdadera relación de trabajo entre las personas que prestan el trabajo y el empleador principal, y no entre el trabajador y el intermediario. Hace mucho que esa figura jurídica se conoce en el seguro social, mientras en el derecho del trabajo todavía se la discute. El caso principal es el de la ocupación de una orquesta en un restaurante compuesta por su director. En este caso, regularmente, se crea una relación mediata de trabajo entre el dueño del restaurante y los músicos. Debe rechazarse la construcción jurídica de que el director represente simultáneamente a ambas partes, como lo sostuvo el tribunal de trabajo del Reich

O direito do trabalho recepcionou a autonomia da vontade do direito privado, passando por determinadas adequações. Alguns doutrinadores sopesam que a autonomia da vontade, no direito do trabalho, perdura no contrato de trabalho, quer seja na sua elaboração ou no estabelecimento de seu conteúdo, quando este for além das garantias já obtidas. Esse entendimento está presente nas discussões da atualidade que levou à legitimação irrestrita da terceirização e nas propostas absurdas de contrato autônomo de trabalho com os requisitos da relação empregatícia. O questionamento também está presente na discussão sobre os supersalários, regulamentados na alteração trabalhista de 2017. O assunto será tratado em capítulo específico.

Experimentando limitações a autonomia da vontade no direito do trabalho. Para Sússekind, Maranhão e Vianna (1999):

A autonomia da vontade individual, portanto, embora limitada no que respeita às condições individuais mínimas, resultantes da lei, do contrato coletivo ou da sentença normativa, subsiste no contrato de trabalho, seja, necessariamente, na formação do contrato, que é um acordo de vontades, seja na estipulação de seu conteúdo quando este for além do mínimo legal (SÚSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1999, p. 256).

Constitui-se imprescindível a observação dos limites legais quando se trata da autonomia da vontade nas relações de trabalho, especialmente porque se consolida no contrato de trabalho a referida autonomia. Segundo NASCIMENTO (1976, 135), “a autonomia da vontade é um princípio fundamental de direito e significa o poder de que dispõe o ser humano de agir, com as limitações impostas pelas ordens jurídicas”. Ainda sob o pensamento do doutrinador supracitado, o mesmo pondera que a declaração de vontade das partes, devendo estar em condição de igualdade, reflete a autonomia da vontade.

A autonomia da vontade pressupõe a manifestação de vontade de pessoas que se encontram no mesmo nível de deliberação, “quando não paridade, pelo menos uma devida proporção entre os partícipes da relação jurídica”, porque do desequilíbrio pode uma parte ficar à mercê da outra, resultando um negócio leonino (NASCIMENTO, 1976, p. 136).

É imperioso ressaltar que, para o autor em comento, existe claramente uma relação de desigualdade entre a figura do empregador e do empregado, nesse específico ramo do direito do trabalho. No seu dizer:

O contrato de trabalho, para o empregado, é constituído sob o império de uma necessidade econômica. Um empregado trabalha subordinadamente para um empregador, não apenas para cumprir uma necessidade social ou para encontrar no trabalho uma razão de realização pessoal, mas

principalmente porque necessita de meios de subsistência suficientes para o atendimento das necessidades vitais que o oprimem e que serão providas através do salário que receberá (NASCIMENTO, 1976, p. 137).

Nesse contexto, encontra-se perfilada com a doutrina brasileira a doutrina espanhola, especialmente no tocante a autonomia da vontade, em que é livre o acordo de vontades, na condição de que não haja contrariedade à lei e, tampouco, à moral ou à ordem pública. Segundo Leñero<sup>15</sup> (1948):

A nota característica do acordo contratual, em seu sentido mais amplo, é o acordo de vontades. Este acordo fixa, livremente e sem reservas, os efeitos legais das relações estabelecidas entre as partes. Para os romanos, se tratava de um verdadeiro *lexcontractus*. Essas vontades são soberanas em sua determinação: organizam como querem e julgam melhor os direitos e obrigações que pretendem criar. "As partes contratantes podem estabelecer os pactos, cláusulas e condições que julguem convenientes, desde que não sejam contrárias às leis, à moral ou à ordem pública" (artigo 1255 C); nesta declaração temos as três normas que em todo direito, seja privada ou público, limitam a autonomia da vontade contratual (LEÑERO, 1948, 116).

Determinados doutrinadores espanhóis vislumbram uma correlação entre o direito do trabalho e o direito civil, partindo da autonomia da vontade como preceito fundamental da propriedade privada, o que enseja o concreto desempenho do exercício dessa liberdade pelos indivíduos. Por esta razão, pode ser perfeitamente aplicável ao direito do trabalho. Valverde, Gutiérrez e Murcia<sup>16</sup> asseveram:

Autonomia da vontade, princípio básico da direito da propriedade privada, que implica no exercício efetivo de uma margem de liberdade dos sujeitos para estabelecer suas relações privadas e dotá-las de um conteúdo de direitos e obrigações de acordo com sua conveniência e os objetivos que são propagados alcançar; e regulamentações trabalhistas como um conjunto de prescrições gerais e objetivas, nascidas na lei ou na negociação coletiva, que se aplicam imperativamente às relações de trabalho criadas pelas partes contratantes (VALVERDE; GUTIÉRREZ; MURCIA, 1997, p. 484).

---

<sup>15</sup>Tradução livre do original para português: La nota característica de la convención contractual, em su más amplio significado, es el del acuerdo de voluntades. Este acuerdo fija, libremente y sin reservas, los efectos jurídicos de las relaciones entabladas entre las partes. Para los romanos, se trataba de una verdadera *lexcontractus*. Estas voluntades son soberanas em su determinación: organizan como quieren y juzgan mejor los derechos y obligaciones que pretenden crear. "Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público" (art. 1255 C.C); en este enunciado tenemos las tres normas que en todo Derecho, sea privado o público, limitan la autonomía de la voluntad contractual.

<sup>16</sup> Tradução livre do original para português: *Autonomía de la voluntad, principio básico del Derecho patrimonial privado, que supone el ejercicio efectivo de un margen de libertad de los sujetos para establecer sus relaciones privadas y dotar-las de un contenido de derechos y obligaciones según sus conveniencias e los objetivos que se propagan alcanzar; y normativa laboral como conjunto de prescripciones generales y objetivas, nascidas en la ley o en la negociación colectiva, que se aplican imperativamente a las relaciones laborales creadas por los contratantes.*

O autor italiano Eduardo Ghera<sup>17</sup> (1997) pontua que a autonomia da vontade deve ser analisada com bastante cautela, em razão do fato de que a mesma está inserida na estrutura da relação trabalhista, cuja natureza afigura-se complexa.

De fato, a relação de emprego consiste essencialmente nas duas obrigações recíprocas de trabalho e salário, bem como as situações subjetivas (obrigações, encargos, reivindicações, poderes) instrumentais para sua implementação. Em relação a esta estrutura complexa da relação, deve-se então salientar como, dentro dela, a execução do contrato e a implementação concreta das obrigações que surgem ao nível das posições subjetivas mútuas dos contratantes não são, em regra, delegadas à autonomia negocial do contrato. Assim como a lei diz respeito a impor - direta ou indiretamente através da referência às regras dos contratos - toda uma série de limitações precisas ao conteúdo do contrato e, ainda mais, ao comportamento das partes na execução das mesmas (GHERA, 1997, p. 82).

A doutrina clássica italiana caminha no mesmo sentido. Isso porque, sobretudo no direito do trabalho, o exercício das garantias mínimas não poder encontrar como óbice a vontade das partes. Pode-se inferir mediante o pensamento de Galantino<sup>18</sup> (1997):

permite reagir à nulidade de cláusulas individuais do contrato ou com a nulidade de todo o contrato ou com a preservação dele, substituindo as cláusulas nulas individuais. Por outro lado, não permite a indemnização, a invalidez, pela sua natureza inconciliável, de cláusulas únicas com outras mais favoráveis ao trabalhador. Portanto, todo o contrato ou os institutos individuais não podem constituir um elo que impeça a lei de separar a cláusula nula deles, substituindo o imperativo contra a vontade das partes (GALANTINO, 1997, p. 60).

No âmbito do contrato de trabalho, possui o entendimento Sanseverino (1976) de que o contrato de trabalho se constitui como um contrato de adesão, tendo em vista que, diante da hipossuficiência da figura do empregado, não há espaço para que o mesmo expresse a sua vontade, existindo somente a opção de aderir, ou não, ao contrato. A autora ratifica que, na seara das relações trabalhistas, é um contrassenso

---

<sup>17</sup> Tradução livre do original para português: [...] In effetti, il rapporto di lavoro è costituito, essenzialmente, dalle due obbligazioni reciproche della prestazione di lavoro e della retribuzione, nonché dalle situazioni soggettive (obblighi, oneri, pretese, facoltà) strumentali alla loro attuazione. In relazione a tale struttura complessa del rapporto va allora sottolineato come, al suo interno, l'esecuzione del contratto e la concreta attuazione delle obbligazioni che ne scaturiscono al livello delle reciproche posizioni soggettive dei contraenti non è, di regola, demandata alla autonomia negoziale degli stessi poiché la legge si preoccupa di imporre – direttamente o indirettamente attraverso il rinvio alle norme dei contratti – tutta una serie di precise limitazioni al contenuto del contratto e, ancor più, ai comportamenti delle parti nella esecuzione dello stesso.

<sup>18</sup> Tradução livre do original para português: [...] consente di reagire alla nullità di singole clausole del contratto o con la nullità dell'intero contratto o con la conservazione di esso mediante sostituzione delle singole clausole nulle. Invece, non ammette la compensazione, della nullità, per sua natura insanabile, di singole clausole con altre più favorevoli al lavoratore. Dunque, l'intero contratto o i singoli istituti non possono costituire un nesso tale da impedire alla legge di scindere da essi la clausola nulla, sostituendo-la imperativamente contro la volontà stessa delle parti.

declarar-se pretensa liberdade oriunda da autonomia da vontade. Inexiste flexibilização do contrato, o que ocorre é a faculdade do empregado de querer, ou não, fazer parte daquela relação laboral.

Percebe-se que a autonomia individual, em matéria de contrato trabalhista, encontra-se reduzida a um ato de adesão implícita. Isso, no ordenamento jurídico brasileiro, bem como em outros também.

Ocorre que existe uma liberdade unânime no que toca a conformação da relação trabalhista, enquanto elemento fundamental para o conceito de trabalho. Todavia, a referida liberdade não se estende para que seja determinado o conteúdo dessa relação. Assim sendo, tem-se que o conteúdo dos contratos sofre limitações mediante disposições de cunho imperativo, especialmente no âmbito das relações econômicas como, por exemplo, contratos de seguro e de transportes, etc. Destaca-se que em relação a esses contratos a autonomia individual é cerceada, incessantemente, de forma mais elevada do que a autonomia na esfera do contrato de trabalho.

Assim, em matéria de trabalho, a diminuição da esfera de liberdade das partes na determinação do conteúdo do contrato respectivo, significa maior equilíbrio entre o peso das duas vontades contraentes. O contrato possui, do ponto de vista social, a missão de converter em formas pacíficas e justas situações que envolvem relações de violência e de supremacia do mais forte; ora, quando um ordenamento preestabelecido, levando em conta casos de inferioridade econômica e, portanto, de virtual violência, intervém para limitar a autonomia dos contraentes, não o faz derogando a lógica do sistema, mas, sim, permite que o contrato continue a cumprir sua função social (SANSEVERINO, 1976, p. 115).

Configura-se patente a hipossuficiência do empregado no contrato de trabalho. Em virtude disso, o legislador delimitou a autonomia da vontade, no plano do trabalho, com o fito de tutelar essa hipossuficiência, consoante SANSEVERINO (1976). A ausência dessa proteção ensejaria o descumprimento da função social do contrato de trabalho.

É de fundamental importância à compreensão acerca da autonomia da vontade que para Alice Monteiro de Barros seria a partir da observância dos limites legais, o poder inerente a determinado indivíduo no sentido de consoante a sua vontade, estabelecer direitos. Isto é:

O princípio da autonomia da vontade autoriza os indivíduos a criarem direitos e a contraírem obrigações, mas por amor a regra de convivência social esse princípio subordina-se as imposições da ordem pública, a qual fixa limites a essa autonomia (BARROS, 2007, p. 507).

Ao citar Hegel, “a relação da vontade é o próprio e verdadeiro terreno em que tem existência a liberdade”, MORAIS FILHO (1971) preceitua:

Autonomia da vontade, diz, é a liberdade que têm as partes de regularem, elas próprias, as modalidades e condições dos seus compromissos, escolhendo o seu objeto, sem exigência ou tutela legal. Inspiram-se unicamente em seus próprios interesses e dão como garantia os seus consentimentos recíprocos validamente empenhados (MORAIS FILHO, 1971, p. 204).

O referido autor ratifica o papel do Estado como agente garantidor da autonomia da vontade desempenhada pelas partes. Tudo isso em concordância com a ordem pública, os bons costumes e a lei, podendo se depreender, esse fato, mediante a seguinte assertiva:

Livres e isolados no mundo social, numa condição de poeira, na expressão de Duguit, garantia o Estado aos indivíduos plena autonomia de querer, exigindo exclusivamente que cumprissem a palavra empenhada, sem nenhum vício de consentimento. Só da sua vontade dependiam os seus próprios negócios, desde que respeitados a lei, a ordem pública e os bons costumes. Fora disso, nada devia ou podia perturbar seus patrimônios (MORAIS FILHO, 1971, p. 204).

Enquanto doutrinador, DE PAGE apresenta uma concepção diferente, tendo em vista que para ele o Estado não deve ter uma atuação direta, de modo que a lei deva atuar de forma subsidiária à vontade das partes:

A lei não é chamada a intervir senão na falta de vontade formalmente expressa pelas as partes, em caso de silêncio ou de carência das vontades particulares. Em princípio, domina o primado destas; e a lei não desempenha um papel principal, mas subsidiário (DE PAGE *apud* MORAIS FILHO, 1971, p. 205).

Nessa esteira, embora ocorram ingerências do Estado no que toca a autonomia, isto é, sofram-se limitações, mesmo assim, esta deve permanecer no contrato de trabalho:

A autonomia da vontade individual, portanto, embora limitada no que respeita às condições contratuais mínimas, resultantes da lei do contrato coletivo ou da sentença normativa, subsiste no contrato de trabalho, seja, necessariamente, na formação do contrato, que é um acordo de vontades, seja na estipulação de seu conteúdo quando este for além do mínimo legal (MARANHÃO *apud* MORAIS FILHO, 1971, p. 210).

Para o autor Alonso Olea, consoante a conveniência de cada indivíduo que se deve exprimir à vontade, sendo concebida, a autonomia da vontade, enquanto liberdade plena inerente às partes:

A regra da “*autonomia da vontade [...], essência mesma do código*” (de Napoleão), desde que trasladou à generalidade das codificações do século

XIX, repousando sobre um direito de propriedade que fortaleceu os poderes dispositivos de seu titular, liberando-os de entraves e, consequência, fortalecendo a liberdade contratual que lhe foi consubstancial (vertente, pois, do dogma voluntarista relativo à autonomia jurídica individual, junto a outras atualizadas com maior ou menor intensidade: liberdade de disposições *mortis causa*, de comércio, de trabalho), a autonomia da vontade, digo, travou uma relação estreita com o princípio de igualdade formal diante da lei, rejeitando explicitamente o de igualdade material: as circunstâncias pelas quais os cidadãos diferem estão além do caráter do cidadão; as desigualdades de propriedade e de indústria são como as desigualdades de idade, de sexo [...]; a natureza faz os fortes e os fracos [...]; haverá entre os homens desigualdades de trabalho [...], de consumo e de gozo (ALONSO OLEA, 1997, p. 342-343).

Martínez<sup>19</sup>, doutrinador espanhol, faz uma reserva em relação à utilização da autonomia da vontade pelo ramo especializado do direito do trabalho, pontuando-se que as garantias mínimas do trabalhador jamais podem ser desrespeitadas:

De acordo com a art. 3.1.c ET, no contrato de trabalho pode-se regular os direitos e obrigações do empresário e trabalhador, mas "sem, em nenhum caso, pode ser estabelecido em detrimento do trabalhador condições menos favoráveis ou contrárias às disposições legais e acordos coletivos". Portanto, no contrato de trabalho não se pode modificar as normas absolutamente imperativas, os mínimos podem ser melhorados e os máximos legais ou convencionais não podem ser excedidos. Esta função reguladora do contrato individual, estabelecendo condições mais vantajosas do que aquelas estabelecidas em leis ou acordos, pode ser realizada de forma expressa ou tácita (MARTÍNEZ, 2008, p. 59-60).

Na mesma linha de pensamento, ORTEGA<sup>20</sup> et al. (1998, 87) aponta que:

Os direitos e obrigações trabalhistas também são regulados pela vontade das partes, expressa no contrato de trabalho, sendo seu objeto lícito e sem que em nenhum caso, pode ser estabelecida em detrimento do trabalhador condições menos favoráveis ou contrárias às disposições legais e acordos coletivos. A função do contrato de trabalho é clara: pode modificar o dispositivo certo ou pode melhorar os mínimos legais, mas não pode piorá-los nem conter cláusulas contrárias ao direito necessário absoluto ou relativo máximo

---

<sup>19</sup> Tradução livre do original para português: Conforme al art. 3.1.c E.T, en el contrato de trabajo se pueden regular los derechos y obligaciones de empresario y trabajador, pero "sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos". Por consiguiente, en el contrato de trabajo no se pueden modificar las normas absolutamente imperativas, se pueden mejorar los mínimos y no se pueden superar los máximos legales o convencionales. Esa función reguladora del contrato individual, estableciendo condiciones más beneficiosas que las establecidas en leyes o en convenios, se puede efectuar de manera expresa o de manera tácita.

<sup>20</sup> Tradução livre do original para português: Los derechos y obligaciones laborales se regulan también por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos. La función del contrato de trabajo es clara: puede modificar el derecho dispositivo o puede mejorar los mínimos legales, pero no puede empeorarlos ni contener cláusulas contrarias al derecho necesario absoluto o relativo máximo.

Russomano tece suas considerações acerca do art. 444 da Clt, vislumbrando que ao celebrar-se o contrato de trabalho o poder deliberativo pertence a empregador e empregado, desde que observadas as normas de proteção ao trabalhador:

Fiel à sua linha contratualista, a Consolidação, no artigo supra (444), revela que se dá à vontade do empregado e do empregador, no ato da celebração do contrato, amplo poder deliberativo. São as relações contratuais de trabalho objeto da livre estipulação dos interessados. Essa é a premissa central. A própria lei faculta às partes a discussão das condições e das disposições nelas contida (RUSSOMANO apud MORAES FILHO, 1971, p. 210).

Ressalta-se que a doutrina trabalhista aponta que embora se verifique que a autonomia da vontade possa implicar em uma suposta “liberdade absoluta”, esta expressão deve ocorrer de forma válida. Consoante Alves Malta (1979, p. 332-333):

Para a validade dos atos jurídicos é necessário que se evidencie que houve o ânimo de praticá-los, podendo a manifestação válida de vontade, de um modo geral, inclusive em nossa disciplina, ser expressa ou tácita. É expressa quando o agente, por escrito ou oralmente, externa sua intenção de modo inequívoco, declarando, por exemplo, perante testemunhas, que deseja praticar o ato (aceitar uma transferência, passar ao turno da noite, ser designado para certa função etc.). É tácita quando o agente, embora não demonstrando expressamente sua intenção, age de modo compatível com a prática do ato, como aconteceria se o empregado se mudasse para a casa que deveria ocupar ao iniciar a prestação de serviços para o empregador, consoante proposta deste.

Contudo, Moraes Filho (1982) possui o entendimento de que, no âmbito do direito do trabalho, deve ser analisada com ponderação a validade da manifestação de vontade, diante das disparidades existentes na composição das relações de cunho trabalhistas:

Para a validade de qualquer ato jurídico faz-se mister que a vontade do agente seja manifestada ou declarada sem nenhum vício de consentimento [...] Dada a manifesta desigualdade econômico-social das partes contratantes, devem ser redobrados os cuidados sobre a matéria em direito do trabalho. Tanto o erro ou a ignorância, como o dolo, a coação, a simulação, a fraude contra credores, invalidam a declaração de vontade, eivando o ato de vício que o podem tornar insubsistente (MORAES FILHO, 1982, p. 202-203).

Os autores espanhóis LÓPEZ e LA ROSA asseveram que é cediço que as obrigações provenientes de um contrato, na condição de estarem em conformidade com a lei, com os bons costumes e com a ordem pública, podem ser livremente estipuladas entre as partes. Logo, nasce a relação jurídica, no momento da celebração do contrato, implicando em obrigações para ambas às partes da relação contratual.

Ademais, é reiterado o fato de que a autonomia da vontade, neste ramo especializado, que é o direito do trabalho, encontra-se muito mais restrito do que no direito civil, em decorrência da discrepância ontológica que rege as relações laborais:

O contrato de trabalho dá origem a uma relação jurídica, o trabalho, e é fonte de obrigações surgem, em todo caso, para ambas as partes. O conjunto de obrigações pode ser acordado pelos sujeitos do contrato, mas desde que não seja contrário às leis, moral ou ordem pública (artigos 1.255 Código Civil e 3.1 LET, quando dispuser o objeto legal dos pactos) [...] O conteúdo do contrato se encontra, em grande parte, predeterminado em normas autônomas ou heterônomas que se sobrepõem à vontade das partes: o princípio da autonomia da vontade aparece fortemente limitado no Direito do Trabalho, em virtude do, entre outros fatores, princípio da igualdade e que, portanto, são sacrifícios constitucionalmente justificáveis da esfera do indivíduo em função de interesses coletivos protegidos pela representação pessoal [...] os pactos individuais devem respeitar o disposto nas disposições legais e regulamentadas nos acordos coletivos sem poder estabelecer, em detrimento do trabalhador, condições menos favoráveis ou contrárias às disposições legais e acordos coletivos previamente expressos. A vontade das partes tem, portanto, limites que decorrem da licitude do objeto, da irrenunciabilidade (ineficácia da renúncia) de direitos que o trabalhador tenha reconhecido pelas disposições legais de direito necessárias (art.3.5 LET) e da necessidade de causa lícita<sup>21</sup> (LÓPEZ; LA ROSA, 1997, p. 646).

Constitui-se unânime, para a doutrina espanhola, a compreensão de que apesar da liberdade ser pressuposto, no que concerne ao exercício da vontade das partes na relação trabalhista contratual, devem ser rigidamente respeitadas às garantias mínimas que a lei confere ao empregado.

Sob a óptica da doutrina portuguesa, o entendimento acerca da manifestação da autonomia da vontade muito se assemelha ao da doutrina brasileira. Por esta razão, ratifica Catharino (1981) que a referida manifestação se dá diante da celebração do contrato laboral:

---

<sup>21</sup> Tradução livre do original para português: *El contrato de trabajo da nacimiento a una relación jurídica, la de trabajo, y es fuente de obligaciones surgen, en todo caso, para las dos partes. El conjunto de obligaciones puede ser acordado por los sujetos del contrato, pero siempre que no sea contrario a las leyes, la moral ni el orden público (arts. 1.255 Código civil y 3.1 LET, cuando dispone el objeto lícito de los pactos) [...] El contenido del contrato se encuentra, en gran medida, predeterminado en normas autónomas o heterónomas que se superponen a la voluntad de las partes: el principio de autonomía de la voluntad aparece fuertemente limitado en el Derecho del Trabajo, por virtud, entre otros factores, del principio de igualdad y que por ello es constitucionalmente justificable sacrificios de la esfera de lo individual en función de intereses colectivos tutelados por la representación del personal [...] los pactos individuales habrán de respetar lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos sin que puedan establecer, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. La voluntad de las partes tiene, pues, unos límites que derivan de la licitud del objeto, de la irrenunciabilidad (ineficacia de la renuncia) de derechos que el trabajador tenga reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario (art.3.5 LET) y de la necesidad de causa lícita.*

Em relação ao contrato de emprego, como a qualquer outro, a declaração ou a manifestação de vontade deve ser examinada como consentimento, formado mediante exteriorização de duas ou mais vontades que se conjugam. Neste sentido genético, de duas vontades ativas produtoras o consenso é elemento imprescindível a qualquer contrato, forme-se ou não de maneira instantânea (CATHARINO, 1981, p. 251).

O autor supracitado revela forte inquietação no que toca ao liame do consentimento, entre as partes, no pacto laboral. Obviamente, em virtude da hipossuficiência do empregado na relação contratual de trabalho:

Em se tratando de contrato, de manifestação volitiva consensual, ao binômio liberdade-segurança há de ser acrescentado o da igualdade no consentir. A observação não poderia faltar, já que cuidamos do contrato de emprego. A vontade do empregado está muito mais condicionada que a do empregador, mesmo sendo esta pessoa natural, o que não necessita de demonstração. De todos os fatores condicionantes da vontade do empregado, o econômico é o mais evidente, sendo ele o mais responsável pelo aparecimento do próprio Direito do Trabalho, instrumento de reação contra um tipo de coação que se tornou socialmente intolerável, e que, infelizmente, no Brasil, veio a ter nova possibilidade com FGTS. Quem fica subordinado é muito menos livre do que quem subordina (CATHARINO, 1981, p. 251-252).

O doutrinador em comento continua sua reflexão:

A declaração ou manifestação volitiva serve de ponte entre o mundo interior do agente, no qual o ato começa a surgir, e o mundo exterior, no qual o ato se completa. Essa ponte entre o subjetivo e o objetivo suporta tráfego duplo de influência: do agente para fora e do mundo real para dentro de si (CATHARINO, 1981, p. 263).

Na seara dos autores latino-americanos, os quais têm a concepção de que a ausência do consentimento, perante a relação contratual trabalhista, implica na inexistência do negócio jurídico. Arguindo-se que se afigura como elemento essencial, para que se concretize o contrato, à vontade dos contratantes.

Se no direito civil a vontade das partes contratantes é o elemento primário e fundamental, na medida em que, de acordo com o art. 2224 do Código, a falta de consentimento, ou seja, a ausência de vontade para realizar o ato, produz-se inexistência, essa doutrina não pode aplicar-se ao direito ao trabalho, porque, se a questão é analisada do ângulo do trabalhador, pode separar-se do trabalho a qualquer momento com apoio na arte. Quinto da Magna Carta, e supondo-se que se vira obrigado a trabalhar por ter uma arma nas costas, no momento em que recupera sua liberdade, também poderá separar-se do trabalho e exigir a indenização correspondente, e se olhar-se o problema do ponto de vista do empregador, Nós já expressamos que as relações de trabalho podem ser formadas sem e mesmo contra a sua vontade, assim como também que para a aplicação do estatuto trabalhista, o fato da prestação do trabalho é suficiente<sup>22</sup> (LA CUEVA, 1978, p. 207-208).

---

<sup>22</sup> Tradução livre do original para português: *Si en el derecho civil la voluntad de los contratantes es el elemento primario y fundamental, al extremo de que según el art. 2224 del Código, la falta de consentimiento, esto es, la ausencia de voluntad para realizar el acto, produce se inexistencia, esa doctrina no puede aplicarse al derecho del trabajo, pues, si se analiza la cuestión desde el ángulo del*

### 3.3 A teoria jurídico-trabalhista crítica e a inversão do pressuposto da autonomia da vontade contida no direito privado

É notório que apesar de grande parte da doutrina buscar determinado equilíbrio entre o poder diretivo do empregador e a autonomia da vontade do empregado, parte hipossuficiente nesta relação que já nasce ontologicamente desigual. Percebe-se que absolutamente nenhum dos autores conseguiu perscrutar a contradição existente no próprio bojo do Direito do Trabalho.

A contradição emerge ao passo que justamente a referida doutrina, remontando-se que desde os primórdios o trabalho seria essencialmente escravo/servil e que, no estágio atual, se constituiria livre/subordinado. A partir desse argumento, com o fito de equilibrar, ou até mesmo superar, a desigualdade existente entre os dois polos da relação laborativa, isto é, patrão e empregado, outorgando-se ao empregado certa superioridade jurídica. Deste modo, elegendo-se o trabalho livre/subordinado como objeto do Direito do Trabalho.

Os doutrinadores, partícipes da escola crítica possuem o entendimento de que não é possível superar a contradição existente. Isso porque, é justamente pelo fato de a relação laboral encontrar-se alicerçada na subordinação da força do trabalho ao capital é que ela necessita, ainda mais, de proteção.

Desta maneira, sempre que um polo contratar, assalariar, for detentor do poder diretivo e o outro polo afigurar-se juridicamente, psicologicamente e economicamente subordinado será impossível sobrepujar a assimetria inerente à relação jurídico-trabalhista.

É fundamental destacar que os doutrinadores da escola crítica, de forma alguma, desconsideram a relevância do princípio da proteção, bem como suas peculiaridades tais como a irrenunciabilidade, a indisponibilidade, a inderrogabilidade e a ordem pública. Logo, para a escola em comento não existe a possibilidade de

---

*trabajador, podrá éste separarse del trabajo en cualquier tempo con apoyo en el art. Quinto de la Carta Magna, y en el supuesto de que se viera obligado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente, y si se mira el problema desde el ángulo del patrono, hemos expresado ya que las relaciones de trabajo pueden formarse sin y aun en contra de su voluntad, así como también que para la aplicación del estatuto laboral es suficiente el hecho de la prestación del trabajo.*

findar-se a contradição existente, em virtude do fato de que nas relações de trabalho as partes constituem-se ontologicamente desiguais<sup>23</sup>.

Nesse sentido, pontua RAMOS FILHO (2012), seguindo a linha de pensamento de Jorge Luiz SOUTO MAIOR (2011), que o objeto de regulação pelo Direito capitalista será a compreensão do trabalho enquanto força de trabalho, razão pela qual se almeja uma analogia com outras formas de trabalho pré-capitalistas. Isto é, o capitalismo, enquanto modo de produção de produção hegemônico, constitui-se no sentido de o que realmente será objeto de regulação serão as relações desenvolvidas entre as classes sociais e não a prestação do trabalho, propriamente dita, sob condições capitalistas.

Logo, a regulação não incidirá necessariamente sobre o trabalho prestado em condições de produção capitalistas, mas incidirá sobre as relações de trabalho perpetradas, que segundo RAMOS FILHO (2012, p. 15) “legalizando a acumulação de riqueza fundada na exploração da força de trabalho e a distribuição de poder inerente às assimetrias objetivas existentes entre quem vende e quem compra a força de trabalho”.

No mesmo sentido, PEREZ (1996) pontua que o Direito do Trabalho possui essencialmente uma natureza contraditória. Dada as suas origens, tendo em vista que este ramo especializado do direito é proveniente da contradição existente entre os anseios da classe trabalhadora, em virtude das relações de produção na qual estavam inseridos, de reivindicar melhores condições de trabalho e, em contrapartida, nos esforços de uma burguesia cuja posição residia na manutenção das estruturas capitalistas.

É certo afirmar que o Direito do Trabalho, resultante da sociedade moderna, se constitui uma fonte específica e não estatal de produção normativa, isto é, a negociação coletiva, sob a ótica do direito dogmaticamente organizado. Esse ramo especializado do direito por ser oriundo das lutas operárias, cujos desdobramentos são produto das relações sociais convulsionadas, tem a capacidade de se modelar e

---

<sup>23</sup> O professor da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, não somente reconhece a relevância do Princípio da Proteção, bem como almejou ampliar os cânones desta proteção, com o escopo de que ela vá além da concepção do trabalho livre/subordinado. É o que o supramencionado professor propõe mediante a sua obra ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos**: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto. São Paulo: LTr, 2008.

remodelar dialeticamente e incessantemente diante das relações de caráter coletivo e individual.

A referida área do direito, para Gaspar Lopes de Andrade (2008), gnoseologicamente e dialeticamente se expressa nas relações e conflitos individuais e coletivos de trabalho, na teoria do conhecimento jurídico-trabalhista; no Direito do Trabalho, em si e na dogmática jurídica. Desta maneira, para o jurista em comento, o Direito do Trabalho elegeu como seu objeto o trabalho tão somente subordinado, no tocante especificamente ao Direito Individual do Trabalho ou as relações individuais do trabalho. Logicamente, elegeu-se o trabalho subordinado como objeto deste ramo do direito, por ser o Direito do Trabalho concebido conceitualmente como um agrupamento de princípios e normas, cuja finalidade é a tutela do trabalho por conta alheia e de cunho subordinado.

Como já mencionado, em tópicos anteriores, a concepção da doutrina jurídico-trabalhista clássica de que preteritamente o trabalho era escravo/servil e que, na atualidade, manifesta-se na forma livre/subordinada pode ser constatada nos escritos de Delgado (2005, p. 84):

Qual a categoria central do Direito do Trabalho, a categoria sem a qual esse ramo jurídico não existe? Obviamente, está-se falando do trabalho subordinado, mais propriamente da relação empregatícia. O núcleo fundamental do Direito do Trabalho situa-se, sem dúvida, na relação jurídica específica todo o universo de institutos, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico.

É irrefutável o fato de que o pressuposto do direito privado, no âmbito das relações, é o binômio liberdade/igualdade. O que denota, no domínio específico da autonomia da vontade, já assinalado pela referida doutrina, que o Direito do Trabalho promoveu uma verdadeira revolução na seara do direito privado, tendo em vista que fora desenvolvido com a finalidade de coordenar os sujeitos dessa relação que essencialmente apresenta-se assimétrica e desigual.

Diante da assimetria supramencionada, emerge com seus caracteres tais como indisponibilidade; ordem pública; irrenunciabilidade, o princípio da proteção na elaboração do arcabouço jurídico-trabalhista. O abismo existente na relação laboral constitui-se evidente, haja vista a coação econômica subjacente que se manifesta de forma potencial. Em decorrência disso, afigura-se impossível a aplicação de teorias como a da nulidade e anulabilidade, por exemplo, como acontece no Direito Civil, em que a premissa está na simetria entre os sujeitos da relação. Ao se traçar um paralelo

com o capítulo 2 desta dissertação, resta cristalino tal impossibilidade, uma vez que, no campo do Direito do Trabalho, a distância entre as partes no contrato de emprego é abissal, razão pela qual não ser possível à manutenção, de caráter paradoxal e ambivalente, da doutrina jurídico-trabalhista clássica, na aplicação de determinados institutos jurídicos como as do Direito Civil.

Nesse sentido, a doutrina em tela possui entendimento consolidado de que o Direito do Trabalho foi obtendo protagonismo, ao passo em que fora promovendo uma verdadeira guinada de pensamento em um dos temas mais paradigmáticos: a autonomia da vontade, que é adjacente ao direito privado moderno.

Tem-se por defesa o posicionamento, ainda na esfera da autonomia da vontade, em que o princípio da igualdade seria o aspecto central, ou seja, o respeito à valorização das potencialidades individuais e a assimetria das partes. Isso firmado no individualismo contratualista recepcionado pelo direito privado moderno e típico do Estado Liberal.

O próprio surgimento do Estado Liberal está fundado no pressuposto supracitado, sendo notório que ao recepcionar o princípio da autonomia da vontade, foi responsável por desenhar um arcabouço jurídico, traçando-se a organização de um paradigma social que se estende até a atualidade. Logo, o Direito do Trabalho rompeu com o referido paradigma, mediante um corte epistemológico na teoria que é fundamento do direito privado: a autonomia privada.

Desta forma, paulatinamente, admitiu-se a relação de subordinação existente entre os polos da relação laboral, isto é, empregado e empregador, sendo absolutamente evidente que, na seara das relações de trabalho, sempre haverá aquele que contrata; é detentor do poder diretivo e assalaria e, no outro polo, se encontrará aquele que fica diretamente subordinado ao ceder a sua força de trabalho. Portanto, percebe-se que não existe simetria ou mesmo igualdade no âmbito das relações trabalhistas, mas sim assimetria, o que enseja a necessidade da composição de outros elementos fundantes, cuja finalidade seria a de superar essa desigualdade.

Nesse diapasão, para compensar a inferioridade econômica, inerente ao sujeito (empregado) na relação laboral, confere-se superioridade jurídica a este empregado, na tentativa do equilíbrio necessário entre partes ontologicamente desiguais. O que resulta em uma relação jurídica de caráter especial em que é reconhecida a hipossuficiência de uma das partes nesta relação.

Ademais, é absolutamente passível de críticas o fato de que a doutrina clássica aponta que esse ramo especializado do direito é detentor de teorias próprias, acerca de institutos jurídicos como os da nulidade e anulabilidade.

Todavia, o que se observa ao aprofundar-se nos fundamentos por eles estabelecidos, sobretudo os fundamentos de cunho ideológico, é que tão somente fora recepcionado e transferido, sem ressalvas, as teorias formadas pelo direito privado. Isso corrobora grandemente para a crise que o Direito do trabalho, em tempos de ultraliberalismo global, vem experimentando. Na experiência concreta, o impacto dessa contradição é enorme, sobretudo da maneira como foi construída, dilacerando quase que totalmente o princípio da desigualdade entre as partes.

#### **4. A LÓGICA DA REPRODUÇÃO DO CAPITAL TENDO COMO PRESSUPOSTO A EXISTÊNCIA DO DESEMPREGO: UMA NOVA ORGANIZAÇÃO POLÍTICA INTERNACIONAL PARA O NOVO CONTEXTO DO DESEMPREGO ESTRUTURAL**

O empreendedorismo desenvolve-se no Brasil a partir de uma concepção liberal de autonomia para construção e gestão do próprio futuro individual. Essa política pública envolve-se na mesma teia estruturadora do controle capitalista da subjetividade humana e na resposta da prestação de serviço na forma clássica da relação empregatícia apresentada, por exemplo, nos modelos de gestão implementados na década de 1990 como Programa de Controle da Qualidade Total, Círculos de Controle de Qualidade e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, que postulam ações que favorecem o controle sobre o trabalho, usando conceitos como os de motivação individual, autonomia, trabalho em equipe e a importância da criatividade.

Uma nova cultura do controle do trabalho humano: esse é o tema tratado na dissertação presente. As novas modalidades de controle se amparam num suposto consentimento do trabalhador às modernas e inovadoras exigências empresariais que compreendem o estímulo ao empreendedorismo.

O capitalismo tem, em sua natureza, uma estrutura de acumulação de capitais. Convive de forma conflituosa com a constante renovação de meios e métodos de produção, para superar as inúmeras crises por ele próprio provocado. No próprio sistema existe uma tendência: produzir mais-valia, aumentar a produtividade para enfrentar o mercado competitivo. Entretanto, ao desenvolver meios que aumentem a produção, o sistema termina por eliminar postos de trabalho e dificulta, ou mesmo impede o acesso destes às mercadorias produzidas, o que desencadeia um desequilíbrio entre produção e consumo.

Baseado nesse pressuposto, é compreensível que os modelos de organização e gestão do trabalho estejam sendo esgotados e, frequentemente, seja necessária a adoção de novas alternativas organizacionais.

Com o esgotamento do modelo taylorista/fordista de trabalho, outro paradigma de produção teve início. A baixa demanda excessiva de mercadorias trouxe a necessidade de uma nova organização da produção e do trabalho que afetou substancialmente o mundo do trabalho.

De acordo com CORIAT (1988) a crise taylorista/fordista teve início na década de 1960, quando houve avanços na área tecnológica e se formaram trabalhadores pouco qualificados e insatisfeitos explorados por empregadores que tentavam elevar seus lucros à custa das baixas condições de trabalho. Outro fator ensejador do fim do modelo taylorista/fordista, segundo o autor, é que o mesmo produzia mais mercadoria do que a população podia adquirir. Daí tornou-se necessário produzir mercadorias mais atrativas e em quantidades menores, “uma grande quantidade de tempos ‘mortos’ e tempos ‘improdutivos’ eram gastos com técnicas complexas de balanceamento das cadeias de produção” (1988, p. 16).

Um novo paradigma de acumulação surgiu a partir da integração das linhas de produção através da combinação dos novos meios de trabalho resultantes da aplicação da informática e eletrônica.

A nova fase de reestruturação produtiva do capital é explicada por HARVEY (2004, p. 140):

Se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, de produtos e padrões de consumo. 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. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas.

Com a implantação da microeletrônica as atividades antes realizadas por operários foram substituídas por processos automatizados. A partir de um processo integrado e flexível é possível produzir pequenos lotes, sem ter estoques de mercadorias. A nova tecnologia permite um extremo controle de qualidade dos produtos e tempo de serviço dos funcionários. Reorganizam-se espacialmente os equipamentos e as equipes de trabalho e se pode reduzir a porosidade do dia de trabalho.

Como consequência, ocorre uma degradação do processo produtivo caracterizado por fases como produção; demanda; estocagem e controle de qualidade, que correspondem à necessidade de organização da produção em economias de escopo. Para adequar-se à variação da demanda utiliza-se o *just in time* e o *kaban*.

A natureza do trabalho também foi alterada e os trabalhadores encontraram um novo sistema de gestão e organização que correspondem à diversificação e a flexibilização da produção de mercadorias, “trabalhar passa a significar enfrentar eventos, ou seja, resolver problemas, o que impacta significativamente o desenvolvimento de competências, que passam a depender de mais conhecimentos e habilidades cognitivas complexas” (ZARAFIAN, 2001, p. 41-43).

A utilização da força de trabalho também foi flexibilizada e os trabalhadores aprenderam a realizar múltiplas tarefas, a fim de produzir um volume maior de excedentes. São treinados em serviço e se tornam corresponsáveis pela produção que deve, ainda, atender aos padrões de qualidade exigidos.

A renovação tecnológica e a automatização do processo produtivo, assim como a flexibilidade na alocação gerou a extinção de milhares postos de trabalho e, conseqüentemente, milhares de trabalhadores foram dispensados quando se iniciou a era do chamado “desemprego estrutural”<sup>24</sup>. O contingente de desempregados aumentou nos últimos anos e atingiu também os países desenvolvidos que, até os dias presentes convivem com altos índices de desemprego.

Apona RIFKIN (2004) para o desemprego oficial nos Estados Unidos, que estava em 4%, após o índice de 6,6% em 1994, voltou aos 6%; o da Alemanha, em agosto de 2003, girava em torno de 10% e 60% dos desempregados estavam sem trabalho há mais de um ano; na França e na Itália, em 2003, o desemprego aproximava-se dos 9%, enquanto na Espanha era de aproximadamente 12%. A média geral da União Europeia era de 7,9% sendo que, na zona europeia expandida, ultrapassava os 8,7%. Nesse contexto de evado desemprego, eliminadas a rigidez e a segurança dos contratos de trabalho no período, foram se conformando novas relações de trabalho mais flexíveis, indica HARVEY, (2004).

A nova organização do trabalho centrada na base tecnológica e reestruturação produtiva requereu uma nova organização política internacional para o novo contexto do desemprego estrutural. A partir dos anos 1980, o “neoliberalismo se põe como uma alternativa teórica, econômica, ideológica, ético-política e educativa à crise do capitalismo” (Frigotto, 2006, p. 79).

---

<sup>24</sup> Desemprego Estrutural: “característico dos países subdesenvolvidos, ligado às particularidades intrínsecas de sua economia. Explica-se pelo excesso de mão-de-obra empregada na agricultura e atividades correlatas e pela insuficiência de equipamentos de base que levariam à criação cumulativa de emprego” (PROJETO RENASCE BRASIL, 2008, p.1).

Neste momento, inicia-se a mudança na regulação das relações trabalhistas. Os acordos coletivos firmados após a Segunda Grande Guerra ainda se submetiam a uma forte regulação das relações de trabalho, havendo, inclusive, incentivos a políticas públicas de formação profissional e ensino técnico.

Tal intervenção estatal começou a ser fortemente contestada em meados dos anos 70, na medida em que dificultava a flexibilização do uso das forças de trabalho, que passaram a ser facilitadas nos governos neoliberais de Margareth Thatcher, na Grã-Bretanha, e de Ronald Reagan, nos Estados Unidos. As novas regulações sociais, agora sob a égide da ideologia neoliberal<sup>25</sup>, ocorreram mais intensamente no fim dos anos 1970 e durante toda a década de 1980.

Dentre as medidas neoliberais tomadas para satisfazer as necessidades de acumulação de capital a que mais atingiu a classe trabalhadora foi o enfraquecimento do movimento sindical.

De acordo com ANDERSON (1995, p. 15):

Se, nos anos 70, a taxa de lucro das indústrias nos países da OCDE caiu em cerca de 4,2%, nos anos 80 aumentou 5,3 pontos positivos. A razão principal dessa transformação foi, sem dúvida, a derrota do movimento sindical, expressando a queda drástica do número de greves durante os anos 80 e numa notável contenção de salários. Essa nova postura sindical, muito mais moderada, por sua vez, em grande parte era produto do neoliberalismo, ou seja, o crescimento do desemprego, concebido como um mecanismo natural e necessário de qualquer economia de mercado eficiente. A taxa média de desemprego nos países da OCDE, que havia ficado em torno de 4% nos anos 70, pelo menos duplicou na década de 80. Talvez o resultado mais visível desses anos de atuação da atual reestruturação produtiva seja o golpe dado ao movimento sindical, em todo o mundo. A adoção de políticas neoliberais e a aceitação das novas regras do jogo resultaram na solidão e abandono dos trabalhadores, e na perda de rumos do movimento sindical. Este foi o resultado da aceitação do canto da sereia da política de negociação: um sindicalismo que perdeu sua essência, seu significado de proteção e defesa

---

<sup>25</sup> “Os fundamentos teóricos do neoliberalismo derivam das obras de F. Hayek (1940) e M. Friedman que publicou sua teoria a partir da década de 1950, sobressaindo-se na década de 1980. “A obra básica de Hayek [...] não é outra, senão a de que o princípio e a busca da igualdade social levam a servidão. [...] para Hayek, o conhecimento seria um atributo individual e, segundo Wainwright (1998, p.51), ‘ele o via quase que como uma característica física, como se mente e corpo fosse uma coisa só e o conhecimento do indivíduo fosse o que ele experimentaria de maneira atomística e única’” (FRIGOTTO, 2005, p.83). “[...] Hayek importava-se em estudá-la particularizada, em analisar sucessos particulares de empreendedores isolados, pois o individualismo provindo de seu conceito de como o conhecimento é adquirido pelo homem é a sua bandeira” (ARCE, 2001, p. 252). Já para FRIEDMAN (1988), o capitalismo competitivo é o tipo de organização do sistema econômico mais eficaz, visto que a liberdade econômica é parte da liberdade no seu sentido mais amplo, bem como instrumento necessário à obtenção de liberdade política. Considera Friedman (1988), que: “A preservação da liberdade é a principal razão para a limitação e descentralização do poder do governo” (ibidem, p.13). E, “fundamentalmente, só há dois meios de coordenar as atividades econômicas de milhões. Um é a direção central utilizando a coerção – a técnica do Exército e do Estado totalitário moderno. O outro é a cooperação voluntária dos indivíduos – a técnica do mercado” (FRIEDMAN, 1988 apud DREWINSKI, 2009, p. 21) citado por DREWINSKI, Jane Maria de Abreu in obra de doutoramento Empreendedorismo: o discurso pedagógico no contexto do agravamento do desemprego juvenil, 2009.

dos trabalhadores, mero figurante do falso jogo democrático. Desmoralizados, não só pelas perdas sofridas, inerentes a qualquer luta, mas sim pelo caminho adotado que mais que a negociação, significou cooptação, e que fez de muitos deles apenas 'parceiros' para referendar as perdas dos trabalhadores.

As novas ideias neoliberais acreditavam que o mercado é autorregulado e eficaz para regular as políticas econômicas. Daí as relações sociais e os Estados Nacionais passarem por um processo de enxugamento. As responsabilidades como saúde, educação e saneamento tornaram-se responsabilidade da iniciativa privada.

O Estado incorporou uma postura não interventora, orientada por uma política neoliberal e os trabalhadores deveriam se adequar e se conformar às novas exigências em prol da acumulação de capitais. Essa sistematização das relações de trabalho, associada (ou causada) à produção automatizada, integrada e flexível, diminuiu a necessidade de grande quantidade de trabalhadores para sua concretização e contribuiu para o crescimento do desemprego e para a marginalização social.

A lógica da reprodução do capital pressupõe a existência de desemprego e precarização do trabalho e crises econômicas, sejam elas cíclicas ou de longa duração. Segundo MÉSZAROS (2002) o que atinge o mundo capitalista e todos os setores da vida social seria uma crise estrutural.

#### 4.1 Reflexos da reestruturação produtiva

No Brasil, o processo de reestruturação produtiva envolveu dois padrões. De um lado, têm-se empresas que avançam tecnologicamente, ao adotar novas formas de organização. De outro, empresas que mantêm o padrão taylorista/fordista de produção. O atraso em desenvolver uma organização produtiva flexível está associado ao organizado e forte sindicalismo dos anos 1980, bem como à dificuldade do patronato em adotar o sistema japonês, como o *just in time*, *Kaban*, *Kaisen* e Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), uma vez que estes dependem do cumprimento de princípios de flexibilidade e integração.

Apesar da dificuldade, algumas empresas tentaram implantar Programas de Qualidade Total, estruturado em cinco etapas: qualidade do produto, custo, eficiência na entrega, satisfação do cliente e segurança. Mas o ajuste organizacional do referido

programa pressupõe métodos gerenciais mais participativos, revisão de estrutura de cargos e salários.

Nos anos 1980, as empresas de terceirização ainda eram em número relativamente pequeno. Na década seguinte, o número aumentou significativamente para atender à enorme demanda surgida por trabalhadores sem vínculo empregatício.

Cita Ricardo Antunes (2006), como exemplo, a empresa de atuação global em mais de sessenta países, a *Manpower*. A propaganda escrita desta empresa representa bem a mutação ocorrida no mundo trabalhista:

A Manpower está preparada para atender seus clientes com serviços de alto valor agregado, como contratação e administração de funcionários temporários; recrutamento e seleção de profissionais efetivos para todas as áreas; programas de trainees e de estágios, projetos de terceirização e serviços de *contact Center*; administração de RH (RH Total) e contratação de profissionais com alto grau de especialização (Divisão Manpower Professional) (Antunes, 2006 p. 25).

Ainda para o mesmo autor, o atual estágio capitalista brasileiro combina o enxugamento da força de trabalho às mudanças sócio técnicas do processo produtivo e na organização social do trabalho. A flexibilização dos direitos sociais, a terceirização e as novas formas de gestão do trabalho humano estão coexistindo com o fordismo periférico e subordinado implantado aqui em consequência da “liofilização organizacional”, do sistema de acumulação e das práticas toyotistas absorvidas pelo setor produtivo brasileiro. (ANTUNES, 2006 p. 19).

Já GITAHY (1994), afirma que, no Brasil, o processo de reestruturação produtiva no Brasil tem implicado vários tipos de medidas: a) redução de níveis hierárquicos, que se reflete não só no desemprego de gerentes e mesmo altos executivos, como no aumento da busca por cursos de reciclagem dos mais diversos tipos; b) a mudança das estruturas de cargos e salários, criando novos planos de carreira associados a programas de treinamento inclusive para trabalhadores de produção direta; c) aumento da importância atribuída à gestão de recursos humanos e ao treinamento; d) o processo de qualificação de fornecedores associado ao movimento de “terceirização”.

Uma pesquisa realizada em 2000, por INVERNIZZI, aponta a mudança na forma de remuneração do trabalhador, que passou a ser atrelada ao desempenho individual de cada um, avaliado sob aspectos comportamentais e subjetivos, e aspectos objetivos de qualificação e produtividade, introduzindo-se o fator da

individualização do salário, em oposição ao sistema de classificação de cargos adotado pela própria legislação trabalhista brasileira.

Incentivou-se a concorrência entre trabalhadores para ascenderem a melhores condições remuneratórias em contraste com as lutas e reivindicações coletivas. Com as regras do mercado atuais, para garantir um crescimento remuneratório, um trabalhador deve demonstrar o melhor desempenho, o maior compromisso, estar em total sintonia com os objetivos da empresa.

Essa mudança trouxe em si um novo contexto para dentro da empresa, que é nutrido por comportamentos competitivos-individualistas e levam à alienação da classe trabalhadora. Deste modo, as contradições entre capital e trabalho são obscurecidas e o discurso ideológico, necessários ao engajamento dos trabalhadores é conduzido por apelos ao consenso quanto aos “valores individualistas e meritocráticos e se irradia a partir da noção de qualidade” (INVERNIZZI, 2000, p.389).

Entretanto, o individualismo não pode ser creditado unicamente ao simples convencimento da classe trabalhadora. Deve-se ter em mente a realidade excludente e cheia de adversidades que permeia esses trabalhadores e os obriga a se submeter às novas regras do jogo para manter seus empregos.

Para corresponder às novas expectativas, o trabalhador adquire um novo perfil, mais qualificado, mas, que o subordina às necessidades do capital. Tal perfil deve ser multifuncional, para atender à demanda industrial e, futuramente, em caso de desemprego, resolver sozinho sua subsistência, através do empreendedorismo formal ou informalmente.

Por isso, a força de trabalho tornou-se multifuncional para atender as condições de flexibilidade e novas funções que precisam ser assumidas em razão do rápido enxugamento de quadros nos dias atuais.

A definição de operário qualificado envolve um grau de escolaridade mais amplo, com nível médio ou superior, disposto a trabalhar e a se deixar ser treinado dentro da empresa, ter conhecimento de informática e boa comunicação, raciocínio abstrato e capacidade de resolver problemas complexos.

Os empregados que não se adequam às novas regras são candidatos, em potencial, ao desemprego e à marginalização do sistema protetivo. Por outro lado, a indústria já alcançou o resultado almejado com a reestruturação produtiva e, como não necessita mais reajustar o quadro de funcionários, dispensa aqueles não conseguem enfrentar tais mudanças.

A figura do empreendedorismo vem buscar esses trabalhadores não enquadrados no novo programa capitalista de inserção produtiva e colocar, para os mesmos, a responsabilidade pelo seu futuro. Diante do elevado índice de desemprego, verifica-se, que em na década de 1990, foram lançadas políticas de educação ao empreendedorismo como resposta ao agravamento da crise que se alastrava pelo país.

Logo, ante toda a contextualização do empreendedorismo, analisar o fenômeno da terceirização e suas implicações nas relações de trabalho, sob um viés meramente dogmático, afigura-se impossível ante as transformações que vêm acontecendo no sistema de produção das últimas décadas.

Na medida em que essas breves considerações foram sendo construídas, alguns questionamentos (variáveis) vieram à tona, como: até que ponto o empreendedorismo pode oferecer autonomia e segurança ao trabalhador? Ou seria possível afirmar que a proliferação das micro e pequenas empresas é fruto de um desequilibrado incentivo ao empreendedorismo, que desconsidera os impactos inerentes aos direitos trabalhistas? O empreendedorismo é uma tendência mundial sem a qual é impossível modernizar a atividade econômica?

Os questionamentos acima pontuam a necessidade de uma investigação mais profunda, a fim de se analisar e esclarecer os possíveis descompassos entre as transformações, no âmbito laboral, e as relações juridicamente protegidas, centradas nos princípios da Proteção e da Continuidade.

Por meio do discurso persuasivo do empreendedorismo, o capitalismo trasveste-se de novo se reconfigura, ainda que de forma latente. Nesse sentido, perpetuando-se, de forma cíclica, o modo de produção capitalista da exploração do trabalho subordinado.

Logo, vislumbrar no empreendedorismo uma saída para as novas relações de trabalho, que surgiram no contexto moderno, afigura-se tão somente como medida paliativa, já que ao invés de atacar a causa que suscita as patologias sociais, opta-se por transferir à classe trabalhadora a responsabilidade das calamidades que atingem a sociedade capitalista.

Nesse diapasão, é mister observar-se a inversão da perspectiva epistemológica, em que o processo de terceirização passa a ser causa das transformações que estão acontecendo no mundo do trabalho. O que difere de uma visão adstrita de que o fenômeno da terceirização é tão somente consequência da

transição do modelo de produção fordista para o modelo flexível de acumulação de capital. Outrossim, afigura-se irrefutável a relevância da discussão quanto à franca expansão do processo de terceirização, sobretudo no que tange a “regulamentação” do Trabalho terceirizado.

Portanto, trabalhar-se na referida temática favorece outras possibilidades de (re) leituras no intuito de consolidar mecanismos de defesa capazes de fazer frente aos ditames dos grandes empregadores. Posto que, a atual conjuntura brasileira atinge fortemente os direitos trabalhistas e o sistema sindical brasileiro. Logo, espera-se que as reflexões encontradas venham servir de estímulo a novos estudos, almejando-se o bem-estar nas relações de trabalho.

#### 4.2 O corte dos empregos e o surgimento do empreendedorismo como alternativa ao emprego formal

Tomando como ponto de partida que o crescimento do setor de prestação de serviços é uma realidade crescente e acompanha uma tendência mundial, traz-se à tona a reflexão doutrinária acerca do tema. Neste sentido, é fundamental pontuar as grandes transformações nas relações de trabalho, provenientes do desmoronamento do Estado do Bem-Estar social e do pleno emprego. Para MARIA AUGUSTA TAVARES e MARCOS ANTÔNIO TAVARES SOARES:

Não sendo objetivo do capital o pleno emprego, na medida em que a reestruturação produtiva inaugura novas formas de organização e gerenciamento do processo de produção, o não-emprego, seja subemprego, atividade informal, prestação de serviços etc., vai sendo transfigurado em trabalho individual, independente, em conta própria, em empresa etc., enfim, em relações que permitem colocar em dúvida a luta de classes, a exploração da mais-valia, os direitos do trabalho, o caráter da política, o sujeito revolucionário (2007, p. 18).

Do mesmo modo, PERRY ANDERSON (1995, p. 13) indica que “a contenção dos gastos com o bem-estar e a restauração da taxa ‘natural’ de desemprego, ou seja, a criação de um exército de reserva para reduzir o potencial dos sindicatos”, como as principais medidas implantadas pelo neoliberalismo a longo prazo.

O liberalismo renascido, chamado neoliberalismo, em lugar da liberdade dos iluministas, tem como principal valor a eficácia econômica:

(...) O neoliberalismo serve de escapatote ideológico que sustenta todo o processo da economia de mercado que se está sucedendo, com reflexo nos aspectos sociais, inclusive no mundo do Direito, como interventor institucional

das formas de dominação. Pretende-se minimizar a intervenção pública nas relações econômicas, de modo que o Estado não interfira na organização empresarial, inclusive nas relações de trabalho, onde se defende a livre concorrência e o ajuste das condições de trabalho entre as partes, o que se percebe pelo fomento da composição privada, a flexibilização e a desregulamentação (BARROSO, 2004, p.28).

Diante de tais mudanças, observa-se uma mitigação do trabalho assalariado. O advento da substituição do capital produtivo pelo capital financeiro implicou em uma grande alteração nas relações de trabalho vigentes, posto que o trabalho subordinado, o emprego, encontra-se em mão de menos de 50% da população economicamente ativa.

Desta maneira, observa-se que as relações de trabalho se modificaram, todavia não foram acompanhadas de um sistema de proteção ao trabalhador, corroborando para uma precarização nas relações do trabalho. Os sujeitos a quem eram destinados à proteção do subsistema jurídico trabalhista, em regra, empregado e empregador constituem verdadeiras minorias. A sociedade Pós-industrial, em que a tecnologia se desenvolve em uma velocidade inimaginável, faz desaparecer estas relações de emprego, conduzindo este quantitativo de seres humanos para o subemprego ou à classe dos não empregáveis.

Diante de tais mudanças, os trabalhadores resistem e temem por sua segurança. Ficam eles numa encruzilhada. Para BERMAN:

O fator crucial para pertencer a essa classe não é trabalhar numa fábrica, nem trabalhar com as mãos, tampouco ser pobre. Tudo isso pode mudar junto com as flutuações dos estoques, das demandas, da tecnologia e da política. A condição crucial é a necessidade de vender o seu trabalho para o capital poder sobreviver, a necessidade de mudar sua personalidade para pô-la à venda – de se olhar no espelho e perguntar ‘O que tenho que posso vender’? E a permanente tensão e pavor de que, mesmo estando bem de vida hoje, você possa não encontrar ninguém que queira comprar o que você tem ou o que você é amanhã, de que o mercado mutável possa declará-lo (como já declarou a muita gente) imprestável, de que venha a ser perceber física e metafisicamente sem teto à mercê do frio ( 2001, p. 287- 288).

Diante desse contexto, emerge o discurso do estímulo ao empreendedorismo como alternativa ao emprego formal. Todavia, tal proposta afigura-se camuflada sob o manto de uma falsa “liberdade” e “autonomia” do trabalhador. Posto que vislumbrar no empreendedorismo uma saída para a grande parcela populacional que se encontra excluída do quadro de trabalhadores que possuem empregos formais conforma-se como uma alternativa rasa, tendo em vista que tal solução visa à retomada de ideais

clássicos do liberalismo, acreditando-se nas potencialidades de um individualismo exacerbado em que o trabalhador figura como principal responsável.

Ademais, temporariamente sem emprego, esse exército de trabalhadores devia ser preparado para reingressar no mercado quando aptos e prepará-los seriam de responsabilidade e incumbência dos poderes públicos. Essa não é mais a realidade predominante, à exceção dos demagógicos textos de propaganda eleitoral.

Nessa nova realidade, a racionalização da economia significa cortar e não criar empregos. O progresso tecnológico e administrativo é avaliado pela supressão da força de trabalho, fechamento de divisas ou redução de funcionários. Para ele modernizar a direção da empresa consiste em tornar o trabalho flexível – desfazer-se da mão-de-obra e abandonar linhas e locais de produção de uma hora para outra, sempre que houver possibilidades comerciais mais lucrativas, ou mão-de-obra mais submissa e menos dispendiosa que acenem ao longe. O aludido sociólogo afirma ainda, que, na época em que a indústria propiciava trabalho e subsistência havia segurança para a maioria da população.

O Estado do Bem-Estar tinha que arcar com a corrida do capital pelo lucro e tornar a mão-de-obra desprezada novamente empregável. A lógica do capitalismo pós-moderno não pode ser compatibilizada com o seguro coletivo contra riscos. Para BAUMAN (1999, p. 52) “a tarefa de lidar com os riscos coletivamente produzidos foi privatizada”. Esses fenômenos, adverte, refletem uma sociedade desregulamentada que privatizou seus dispositivos de bem-estar.

Diante desse contexto, emerge o discurso do estímulo ao empreendedorismo como alternativa ao emprego formal. Todavia, tal proposta afigura-se camuflada sob o manto de uma falsa liberdade e autonomia do trabalhador que vislumbra no empreendedorismo uma saída para a grande parcela populacional excluída das relações formais.

Para RICARDO ANTUNES (2006), não é mais novidade abordar as vicissitudes sofridas pelo trabalho humano, ao longo do tempo. Uma dessas variantes é entendida por ele como “movimento pendular” da classe trabalhadora, a partir da qual:

[...] cada vez menos homens e mulheres trabalham muito, em ritmo e intensidade que se assemelham à fase pretérita do capitalismo, na gênese da Revolução Industrial. [...] Noutro lado do pêndulo, cada vez mais homens e mulheres trabalhadores encontram menos trabalho, esparramando-se pelo mundo em busca de qualquer labor, configurando uma crescente tendência

de precarização de trabalho em escala global, que vai dos EUA ao Japão, da Alemanha ao México, da Inglaterra ao Brasil, sendo que a ampliação do desemprego estrutural é sua manifestação mais virulenta (2006, p.13-14).

À luz das constantes transformações sociais, que comumente trazem a ruptura de antigos paradigmas, aflora-se a denominada “nova polissemia do trabalho”. Ademais, se não bastasse o discurso ao empreendedorismo, os grandes empregadores buscam relativizar o leque de proteção ao trabalhador:

É neste quadro, caracterizado por um processo de precarização estrutural do trabalho, que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa, não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso, aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro, a perda da razão social do trabalho (ANTUNES, 2006, p.17).

Assim, se ressalta a perda da força sindical, uma vez que esta organização, comprovadamente, já não vem conseguindo acompanhar os avanços impostos pelos novos paradigmas que regem o mundo do trabalho.

Aduz Viviane Forrester:

Não se sabe se é cômico ou sinistro, por ocasião de uma perpétua, irremovível e crescente penúria de empregos, impor a cada um dos milhões de desempregados – e isso a cada dia útil de cada semana, de cada mês, de cada ano – a procura (efetiva e permanente) desse trabalho que não existe. Obrigá-lo a passar horas, durante dias, semanas, meses e, às vezes, anos se oferecendo todo dia, toda semana, todo mês, todo ano, em vão, barrado previamente pelas estatísticas (FORRESTER, 1997, p. 14).

Diante desse estado de arte, afigura-se necessário que o caráter protetivo – razão da existência do Direito do Trabalho – alcance os novos sujeitos. É necessário que os estudiosos do direito voltem seus olhos ao desenvolvimento sindical no que se refere às possibilidades de adequações feitas, a fim de acompanhar a transformação nas relações de trabalho. E mediante novas lutas emancipatórias, sendo desencadeado o aparecimento de um novo sentido protetor.

#### 4.3 Um novo proletariado: a não-classe de não-trabalhadores empreendedores?

Para Boaventura de SOUZA SANTOS (2005), a realidade atual do Direito do Trabalho pede uma nova visão do trabalho humano e das novas propostas de sociedade economia que dominam o mundo globalizado, baseado na flexibilização da produção e do mercado de trabalho. Para o autor, o sindicato deve contrapor-se à utopia liberal e dinamizar novas experiências emancipatórias, plurais e disseminadas na margem do sistema, a fim de possibilitar uma ligação com outros segmentos sociais, tais como: movimentos sociais e comunitários, associativismo, cooperativismo, cujo resultado seria uma abertura para uma reconceitualização do sindicato, baseado no princípio da solidariedade.

Uma visão horizontalizada do sindicalismo contemporâneo implica a inclusão desses excluídos na busca da transformação do próprio modelo da sociedade capitalista e das condições dignas de vida para todos com, ou sem trabalho subordinado. Em suma, fazer frente à flexibilização da produção e do mercado de trabalho, no contexto da sociedade pós-industrial, impõe uma nova configuração teórica do Direito do trabalho.

Logo, percebe-se que deve ser ampliado o princípio protetor. Para o professor GASPAR, Andrade (2005), surge um novo espaço e um novo tempo na sociedade do trabalho, com repercussões nos fundamentos tradicionais desse ramo da ciência Direito. Por outro lado, o trabalho subordinado deixa de ser o núcleo fundamental da convivência das pessoas em sociedade. Por isso, propõe outra natureza jurídica para o Direito do Trabalho, para enquadrá-lo na categoria de Direitos Humanos Fundamentais, pois a proteção que se busca é mais ampla e deve alcançar a todos que vivem ou pretendem viver do trabalho, ou de uma renda dignos.

Afigura-se fundamental, nesta pesquisa, trazer à tona o pensamento do autor ANDRÉ GORZ, o qual se destaca pela contribuição com uma das mais penetrantes críticas à tendência do capitalismo de submeter todas as dimensões da vida humana e da sociedade à lógica da mercadoria. A crítica “gorzeneana” se distingue de outras abordagens contemporâneas, que não raro se deixam seduzir pelo canto de sireia da lógica de mercado, sendo enfatizado, neste trabalho, através do incentivo ao empreendedorismo como instrumento de dominação.

Para o referido autor, com a revolução tecnológica, a velha classe operária está sendo crescentemente substituída por um novo proletariado, que ele chama de “não-classe de não-trabalhadores” e que é formada por todos os indivíduos expulsos do mercado de trabalho, sejam eles desempregados, trabalhadores temporários, ou mesmo trabalhadores em tempo parcial. Segundo GORZ (1982, p. 96), para esse novo proletariado, o emprego é sempre “acidental e provisório e todo o trabalho uma forma contingente”. O trabalho não é mais, portanto, sua principal atividade, como era para o proletariado concebido por Marx.

ANDRÉ GORZ (1983, p. 14) defende que a “eficácia das máquinas abolirá o trabalho, a lógica do capital e das trocas mercantis, para fazer aparecer o “tempo disponível” como medida da “verdadeira riqueza”. Para ele, essas mudanças levadas a efeito pela revolução microeletrônica permanecem mascaradas pela inércia dos velhos conceitos, como pleno emprego, por exemplo, que continuam a esperar que o futuro nos leve de volta ao passado. Crítica a ideia de pleno emprego que não tem nenhuma eficácia no contexto da revolução tecnológica contemporânea.

Nesse contexto, é oportuno trazer à tona as considerações de PAUL SINGER (2002, p. 114) discorre acerca do tema: “à economia solidária é ou poderá ser mais do que mera resposta à incapacidade do capitalismo de integrar em sua economia todos os membros da sociedade desejosos e necessitados de trabalhar”.

O autor supracitado vislumbra na economia solidária uma espécie de reação ao quadro crescente de desemprego da sociedade pós-moderna, surgindo como alternativa a grande parcela populacional que não é detentora de empregos formais e precisa de alguma forma sobreviver. Para SINGER (2002) a economia solidária é outro modo de produção, cujos princípios básicos são a propriedade coletiva ou associada do capital e o direito à liberdade individual. Dentre os fatores que influenciaram a modificação das relações de trabalho estão às alterações na organização da produção e nos métodos utilizados na gestão da mão-de-obra.

O empreendedorismo aparece como modalidade de emprego flexível, em face das novas necessidades econômicas impostas pelo modelo de produção neoliberalista. Aquela relação de emprego típica e pactuada por prazo indeterminado tornou-se incompatível com a necessidade da empresa moderna que precisa adaptar-se as regras econômicas.

Sendo assim, consoante ALICE MONTEIRO DE BARROS (2007), a terceirização surge como modalidade de emprego flexível que tem por objetivo reduzir

custos do empregador e melhorar a qualidade do produto ou do serviço, pois as empresas passam a concentrar seus investimentos e planejamentos nas atividades caracterizadoras do seu objeto social, ou seja, na sua atividade-fim. Deste modo, percebe-se que é na referida redução de custos para o empregador que reside o sustentáculo para uma verdadeira instigação ao empreendedorismo. Nesse contexto, como realça ARNALDO SUSSEKIND (2004), surgem novas empresas com alto grau de especialização em determinado tipo de produção, configurando o que se denomina horizontalização da produção de bens ou serviços, através da contratação de pessoas físicas ou jurídicas especializadas em determinado setor da empresa contratante que favorece o aumento da eficiência e do enxugamento da estrutura empresarial.

Apesar das inovações implantadas pela Terceirização, a utilização desse instituto, por exemplo, requer cautela, tanto do ponto de vista econômico como jurídico. É que tal alteração implica em planejamento empresarial relativo à produtividade, qualidade e custos, bem como a adoção de medidas a fim de se evitar fraude à execução do contrato. Nessa hipótese, o ordenamento jurídico brasileiro reconhece o vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora do serviço (a empresa cliente).

Para DAVID HARVEY (2004, p.143):

Nesse contexto de elevado desemprego, eliminadas a rigidez e a segurança dos contratos de trabalho no período, foram se conformando novas relações de trabalho mais flexíveis. Para os trabalhadores centrais e altamente qualificados, há segurança no trabalho, enquanto que, para os demais trabalhadores temporários, subcontratados, não segurança no trabalho e nem garantia de direitos trabalhistas e sociais.

Segundo Mészáros (2002), o que atinge o mundo capitalista e todos os setores da vida social é uma “crise estrutural”.

O mesmo autor escreveu em 1971:

As classes trabalhadoras de algumas das mais desenvolvidas sociedades ‘pós-industriais’ estão experimentando uma amostra da real perniciosidade do capital ‘liberal’. (...) Assim, a natureza real das relações capitalista de produção: a implacável dominação do trabalho pelo capital evidenciando-se cada vez mais como um fenômeno global. (...) A compreensão do desenvolvimento e da auto-reprodução do modo de produção capitalista é completamente impossível sem o conceito de capital social total (...) (MÉSZÁROS, 1971, p.56-59).

A lógica da reprodução do capital pressupõe a existência do desemprego e precarização nas relações de trabalho, o que resulta em crises econômicas sejam elas de caráter cíclico ou de longo tempo, razão pela qual fomenta-se o empreendedorismo na busca de se perpetuar o modo de produção capitalista da exploração do trabalho subordinado.

## 5. O EMPREENDEDORISMO ASSENTADO NA DINÂMICA DO CAPITALISMO ENQUANTO PROCESSO DE JUSTIFICAÇÃO

É possível delinear-se a partir do empreendedorismo e da Responsabilidade Social Corporativa fatores da prática, dos costumes, do fomento socioeconômico e das atuações de um indivíduo empresário/empreendedor, cujo objetivo é a manutenção de determinado estabelecimento. O que enseja o aperfeiçoamento basicamente constante da relação com o cliente.

Desta forma, é de fundamental importância trazer à tona o papel do empreendedorismo, tendo em vista que por satisfazer os anseios dos indivíduos criadores e com iniciativa, acredita-se ser uma via virtuosa. Isto é, estabelecendo-se como uma nobre missão, mediante os empreendedores, de criar e distribuir riquezas (LEITE, 2002).

Para DAHER (2006), o que caracteriza sobremaneira a Responsabilidade Social Corporativa constitui-se nas práticas desenvolvidas e nas relações construídas pelas empresas, bem como na coerência ética, de modo que possibilite o fortalecimento das comunidades, o progresso das pessoas e a consolidação dos relacionamentos interpessoais e com o meio ambiente.

O empreendedorismo, como ponto de partida, despertaria no indivíduo comportamentos e atitudes proponentes de mudanças, implicando em inovação e ideias para aproveitar oportunidades. Consoante DRUKER (2011), esta consciência pode ser chamada de “espírito empreendedor”, de modo que práticas, diretrizes e avaliações reduzam quaisquer óbices, no que toca ao espírito empreendedor e a inovação. Por esta razão, faz-se necessário o fornecimento dos instrumentos adequados para que se possibilite o despertar do espírito empreendedor, de modo que as pessoas devam ajustar-se dentro de determinada estrutura.

O empreendedorismo é visto por HISRICH, PETERS e SHEPHERD (2009) como um processo de caráter valorativo, para o empreendedor e seu público-alvo, baseado na criação de algo novo, o que implicaria na assunção de riscos financeiros, psíquicos e sociais, dedicando-se o tempo e esforços necessários para tanto. Mas, posteriormente, obtendo-se a compensação diante da geração dos respectivos lucros. Nesse diapasão, o indivíduo visa à realização do seu empreendimento sem medir esforços, sendo detentor de uma visão de negócios. Isto é, a realização é

materializada a partir do momento em que se concretiza a sua ideia de negócio, para DEGEN (2009, 8), este é o empreendedor.

Logo, embasada na Responsabilidade Social Corporativa, cujo foco está no seu público de interesse, prestando serviços com qualidade, ética e responsabilidade, bem como oferecendo produtos satisfatórios. O empreendedor demonstra preocupação no fomento da sua atividade na sociedade, mediante o resultado das técnicas e estratégias empreendedoras implementadas na exploração do seu negócio/mercado.

Nesse sentido, observa-se que o ritmo frenético das mudanças que vêm ocorrendo não somente na sociedade, mas também na economia e nas organizações, implicam que as mesmas se ajustem a este novo ambiente. Desta maneira, surge a necessidade de as organizações traçarem estratégias de ações a fim de corresponderem aos apelos da sociedade, sobretudo no que toca as responsabilidades empresariais e éticas. Logo, diante das constantes metamorfoses se estabelece a competitividade das organizações.

A busca incessante de oportunidades com o fito de gerar inovações, isto é, novas formas de produção, um novo processo organizacional para tecnologias já existentes, novos mercados, novos produtos e serviços, sendo perscrutado por empreendedores, os quais possuem o ímpeto de arriscarem-se em um contexto de mudanças. O que denota habilidade e alta capacidade de desenvolver novas possibilidades de explorar o mercado. Portanto, através do exercício do empreendedorismo, consolida-se determinada maneira de adaptação a este novo ambiente.

Diante disso, surge o questionamento, campo de interesse da presente pesquisa, de que o exercício e a prática do empreendedorismo realmente são garantidores de novos postos de trabalho? Ou seja, o trabalho sendo compreendido em sua forma digna com todas as garantias que lhe são asseguradas constitucionalmente.

### 5.1 A concepção doutrinária acerca do empreendedorismo

O empreendedorismo é definido pela *Academy of Management* como “o estudo da criação e da administração de negócios novos, pequenos e familiares, e das

características e problemas especiais dos empreendedores”. (SHANE, apud GIMENEZ *et al.*, in: SOUZA, 2001, p. 10). O empreendedorismo é concebido, pela universidade de Havard, como a busca de oportunidades que vão muito além dos recursos concretos e perfeitamente controlados. Para HUBERMAN (apud GIMENEZ *et al.*, 2001, p. 10), é absolutamente perceptível uma ação empreendedora quando determinado indivíduo arrisca e consegue atingir a inovação, através da transformação de situações já existentes, possibilitando ofertas de emprego, bem como o crescimento da riqueza e, conseqüentemente, o fortalecimento da economia global. É fundamental destacar um dos institutos mais importantes, no que toca ao campo de estudo do empreendedorismo, o *Babson College* que define o empreendedorismo como a percepção de uma oportunidade com o escopo precípua de geração de riqueza nos setores privados, públicos e globais, independentemente dos recursos disponíveis.

Ainda para GIMENEZ *et al.*, in SOUZA (2001, p. 22), o empreendedorismo pode ser compreendido como a procura por “resultado tangível ou intangível de uma pessoa com habilidades criativas, sendo uma complexa função de experiências de vida, oportunidades, habilidades e capacidades individuais”.

A definição de empreendedorismo para SCHUMPETER (1988) é inerente à inovação e reduzindo, ainda mais, o referido conceito, os comportamentalistas o relacionam a criatividade. Os professores JIM e JOANN CARLAND (1998), mediante levantamento bibliográfico, obtiveram o entendimento de que o empreendedorismo é basicamente composto por quatro fundamentos: postura estratégica, risco, traços de personalidade (necessidade de realização e criatividade) e aptidão à inovação. Acrescenta SOUZA (2001) que o empreendedorismo é aspirar coisas novas.

Na ótica de CHURCHILL e MUZYKA (1996), o empreendedorismo possui uma função social, tendo em vista que identifica oportunidades e as converte em valores econômicos, provocando, através inovações trazidas pelos indivíduos que geram ou respondem às oportunidades econômicas que criam valor, mudanças nos sistemas econômicos.

A prática de empreender (empreendedorismo), consoante PAIVA (2002), diante de sua pesquisa acerca de diversos autores (SCHUMPETER, 1943; HOSELITZ, 1952; COLE, 1959; GARTNER, 1959, e DOLLINGER, 1995) concluiu que, para os referidos doutrinadores, o empreendedorismo é ato de elaboração de uma

organização econômica inovadora, cujo objetivo reside na lucratividade e na obtenção do crescimento, mesmo sob condições de risco e incertezas.

A palavra empreendedorismo é proveniente da língua francesa, da expressão *entrepreneurship*, ocorrendo sua utilização em estudos concernentes ao empreendedor, *entrepreneur*, cuja tradução literal é “aquele que está entre”, “intermediário”. O assunto é explorado pelos autores HISRICH, PETERS e SHEPHERD (2009, 27), no livro *Empreendedorismo*, em sua 7ª edição, como sendo um mecanismo de desenvolvimento econômico.

O empreendedorismo é conceituado por DORNELAS (2001), como a interação entre pessoas e processos que, associados, corroboram para a mutação de ideias e oportunidades. Nesse sentido, o empreendedorismo utilizando-se dos recursos disponíveis transforma-se em desenvolvimento econômico, através da iniciativa que conduz um indivíduo a concretizar sonhos, ideais, bem como desenvolver e criar projetos e planos. Assevera DRUCKER (2011, p. 202):

(...) um período de mudança rápida torna obsoleto um grande número de velhos estabelecimentos ou, pelo menos, torna ineficaz um grande número de meios pelos quais eles têm sido dirigidos. Ao mesmo tempo, esse período cria oportunidades para atacar novas tarefas, para experimentação e inovação social.

Ainda conforme DORNELAS (2001), é absolutamente perceptível que, na atualidade, vivencia-se o que se pode denominar de a era do empreendedorismo. Tal afirmativa pode ser verificada mediante seminários, palestras, notícias corriqueiras, trabalhos acadêmicos e cursos. Logo, mediante o discurso de evidência do espírito empreendedor, argumentando-se que por meio dos empreendedores é gerada inovação, se diminui os distanciamentos, propiciando a globalização de modo que se eliminam as barreiras não somente comerciais, mas também culturais. Desta maneira, os conceitos econômicos são renovados a partir de uma ótica distinta do meio ambiente de negócio, delineando-se o rompimento de paradigmas e a geração de riqueza para a sociedade, surgindo novos postos de trabalho e novas relações de emprego.

Portanto, observa-se que para ser empreendedor é preciso ir além, isto é, ter a percepção dos acontecimentos com antecedência, adaptar-se com ligeireza ao novo, estando preparado não apenas para enfrentar os desafios, mas também superá-los,

através da busca incessante pela solução dos problemas, tendo iniciativa e transformando ideias em ações.

Ademais, passando a análise do perfil empreendedor, afigura-se necessário trazer à tona, também, a opinião de clássicos das ciências sociais acerca do empreendedorismo. SCHUMPETER (1988) preceitua que o empreendedor se constitui como peça fundamental, fazendo funcionar o motor capitalista através da criação de novos métodos de produção, reinventando-se, predominando sobre os métodos antigos e menos eficientes. Desta maneira, para o referido autor, o empreendedor é o agente do processo da chamada destruição criativa. A partir da criação de novas formas de organização, pela inserção de novos produtos e serviços, ou pela exploração de novos materiais e recursos, ele “destrói” a ordem econômica vigente.

Para Max Weber, os empreendedores possuem um perfil de liderança natural nos negócios, o que denotaria em uma fonte de autoridade formal, sendo indivíduos independentes e inovadores.

KIRZNER (1973) possui o entendimento de que o empreendedor seria aquele que atua na busca do equilíbrio, isto é, divergindo de SCHUMPETER (1988), o empreendedor seria o indivíduo que, diante de um quadro caótico, identifica oportunidades e é, justamente, nessa característica que converge à opinião dos referidos autores. Outra característica marcante do empreendedor, consoante MCCLELLAND (1961), é a necessidade de realização, tendo em vista que a busca pela realização fomenta no indivíduo o desejo pelo trabalho, sendo motivado pela busca de resultados satisfatórios. Logo, a atenção do indivíduo é conduzida pela necessidade de realização de modo que almeje ser eficaz naquilo a que se propõe fazer, sendo, para o doutrinador em comento, o empreendedor sempre intuitivo e criativo.

Constitui-se notório o estímulo à formação do espírito empreendedor como resultante do desenvolvimento tecnológico crescente e da inovação da sociedade vigente. Ademais, pode-se conjecturar a associação das mudanças de cunho educacional e nas instituições sociais, bem como mudanças de atitudes, de percepções e de valores como causas do comportamento empreendedor.

É imperioso ressaltar o pensamento de Lynn, citado por SOUZA (2001, p. 31), cuja concepção acerca do empreendedor seria a de pessoas que: “imaginam a situação e o cenário no qual trabalharão e um número significativo de alternativas para

a forma como irão organizar e fazer as coisas para transformar suas visões em realidade”.

Segundo GIMENEZ *et al* (2001):

O empreendedor é alguém que, no processo de construção de uma visão, estabelece um negócio objetivando lucro e crescimento, apresentando um comportamento inovador, adotando uma postura estratégica. Não se trata de ser ou não ser empreendedor, mas de se situar dentro de um espectro de pessoas menos ou mais empreendedoras. (p.11)

O empreendedor bem-sucedido é, para PATI (in PEREIRA, 1995, p. 47), “uma pessoa como qualquer outra, cujas características de personalidade e talentos preenchem um padrão determinado, que o leva a agir de tal forma que chega ao sucesso, realizando seus sonhos e alcançando seus objetivos”. A referida autora acrescenta que a realização pessoal, embora seja algo inerente a qualquer ser humano nos empreendedores se revela como uma construção para a auto definição de metas, escolhas de caminhos, porém com um maior exercício de liberdade.

REY (1995) traça o perfil empreendedor como sendo aquele indivíduo que: labora com a perspectiva de alcançar os níveis mais altos de realização; é o primeiro a identificar problemas e atuar na busca de alternativas passíveis de solução; possui necessidade de realização; assume riscos; encontra satisfação em símbolos de sucesso exteriores a si próprios; tem necessidade de status, é motivado por uma necessidade extrema de satisfação pessoal; possui auto confiança; acredita nas suas competências e capacidades; possui elevado nível de energia para a construção e desenvolvimento de seu próprio negócio.

KETS DE VRIES (1997), (*apud* BIRLEY e MUZYKA, 2001, p, 4-5) descrevem os empreendedores como indivíduos que não aceitam trabalhos de caráter repetitivos e rotineiros e, por esta razão, assumem os riscos de empreendimento, bem com a responsabilidade pelas suas decisões.

Ainda debruçando-se nas reflexões do referido doutrinador, no que tange a necessidade de controle associada à conduta empreendedora, ratifica:

Alguns empreendedores têm sérias dificuldades em lidar com questões de domínio e submissão e desconfiam de quem detenha posições de autoridade. Esta atitude contrasta bastante com a dos administradores. Enquanto os administradores parecem ser capazes de se identificar de forma positiva e construtiva com as figuras de autoridade, usando-as como modelos de comportamento, muitos empreendedores não têm a mesma facilidade dos

executivos para mudar de um papel de superior para outro de subordinado (Idem, p. 4).

Nesse sentido o indivíduo empreendedor tem a concepção de sentir-se sufocado diante da relação empregado/empregador, o que corrobora para que os empreendedores busquem, muitas vezes seu próprio ambiente de trabalho.

FILION (2000), tendo como ponto de partida uma análise comportamentalista sintetiza a sua pesquisa acerca dos elementos caracterizadores de empreendedores bem sucedidos da seguinte maneira: obtenção de valores e cultura de empreendedorismo, mediante contato com determinado modelo empreendedor durante a juventude; envolvimento; experiência em negócios; trabalho árduo; intuição; diferenciação; líderes; sonhadores realistas (visionários); moderação no trabalho em rede; controladores do comportamento das pessoas ao seu redor e aprendizagem dos seus próprios padrões; têm o seu próprio sistema de relações com os empregados.

Em seu levantamento bibliográfico, no que tange as características do empreendedor, FILION (1999b) assim descreve: originalidade; envolvimento a longo prazo e dinheiro como medida de desempenho; criatividade; autoconsciência; autoconfiança; tenacidade; agressividade; energia; flexibilidade; tolerância à ambiguidade e incerteza; otimismo; capacidade de aprendizagem; habilidade para conduzir situações.

FILION (1999b) argumenta, no que se refere ao perfil empreendedor, que conforme pesquisas realizadas mundialmente, indivíduos que convivem em ambientes empreendedores se vêm motivados para a abertura de um negócio próprio, isto é, sendo o empreendedor um ser social, produto do meio em que vive. DEGEN (1989) denominou de capital social, constituindo-se como fenômeno regional. Nesse sentido, provavelmente, a decisão para abertura de determinado empreendimento, certamente, assuma um papel fundamental a presença de um modelo pré-existente, sendo aceitável conceber que seres humanos tendem a reproduzir os seus próprios modelos.

Desta maneira, maior será o quantitativo de pessoas que buscam repetir paradigmas empreendedores, como opção de carreira, na medida em que for majorado os modelos empresariais.

MCCLELLAND (1961) ratifica a ideia do autor supramencionado, aduzindo que o ser humano é um produto social, podendo o empreendedorismo ser concebido

enquanto fenômeno cultural, sendo resultante de valores, hábitos e práticas da sociedade. Logo, é como se pairasse a ideia de obrigatoriedade de ser um empreendedor, na atualidade. Em contrapartida, conjectura-se que seja uma das formas de aceitação social no meio em que se convive.

FERREIRA (2000) assevera:

(...)existe uma forte relação entre visão e criatividade, pois esta habilidade humana pode fornecer as idéias inovadoras necessárias para construir uma visão. Os produtos das mentes criativas são as boas idéias; ou seja, os administradores criativos pensam em boas perspectivas futuras, constroem imagens mentais que antes não haviam sido pensadas. Este talvez seja o pressuposto principal da criatividade enquanto atributo mental do empreendedor: desenvolver boas e novas idéias. (p. 192)

A partir do desenvolvimento de uma classificação, GARTNER, MITCHELL e VESPER (1989), intentaram a identificação das características dos empreendedores. Os referidos autores chegaram à conclusão de que classificação alguma seria capaz de abranger todas as importantes variáveis acerca do tema. Todavia, as diferentes classificações proporcionariam o rearranjo de teorias distintas numa abordagem multidimensional do fenômeno do empreendedorismo.

Diante do exposto, pode-se inferir que um perfil científico, com suficiente evidência, que permita identificar empreendedores em potencial, ainda não fora estabelecido, constituindo-se tarefa difícil. Desta maneira, MACHADO e GIMENEZ (2000) revelam que, “embora a literatura de empreendedorismo seja rica no fornecimento de perfis empreendedores, esta não tem sido uma tarefa frutífera”. A partir da análise, no presente tópico, acerca do perfil empreendedor, percebe-se que não se pode afirmar se o indivíduo empreendedor será bem-sucedido, ou não. Mas, pode-se identificar aqueles que possuem pouca aptidão, ou não, bem como características de cunho empreendedor.

Verifica-se que, na atualidade, encontra-se cada vez mais dificuldade para uma organização competir no mercado. Por este motivo, constitui-se imprescindível que as empresas se reinventem constantemente, sempre inovando através da criação de negócios.

Exige-se das organizações indivíduos intraempreendedores (empreendedor corporativo), isto é, aqueles que atuam, no interior das organizações, no sentido de desenvolver e identificar as peculiaridades empreendedoras de determinado indivíduo

para fazer frente a estas mudanças. As referidas exigências ganham espaço à medida que crescem as pressões empresariais, sociais e culturais.

Apresentam-se quatro elementos-chaves pelos autores HISRICH, PETERS E SHEPHERD (2009, p. 42), no que toca as atividades empreendedoras nas orientações da alta administração:

**1. Novo empreendimento** – refere-se à criação de um novo negócio dentro de uma organização já existente, redefinindo os atuais produtos e serviços da empresa, desenvolvendo novos mercados ou gerando unidades/empresas mais formalmente autônomas ou semiautônomas. **2. Espírito de inovação** – refere-se à inovação de produtos ou de serviços com ênfase no desenvolvimento e na inovação tecnológica. Inclui desenvolvimento de novos produtos, aperfeiçoamento de produtos e novos métodos e procedimentos de produção. **3. Auto-renovação** – reflete a transformação de organizações através da renovação das principais ideias sobre as quais foram construídas. Tem conotações de mudanças estratégica e organizacional e inclui uma redefinição do conceito da empresa, a reorganização e a introdução de mudanças por todo o sistema para aumentar a inovação. **4. Proatividade** – Inclui iniciativa e aceitação de riscos, bem como agressividade e ousadia competitivas que se expressam especialmente nas orientações e atividades da alta administração. Uma organização proativa está inclinada a assumir os riscos na condução de experimentos; também toma a iniciativa e é arrojada e agressiva na busca de oportunidades. As organizações com um espírito proativo tentam liderar, e não seguir, os concorrentes nas principais áreas do negócio, como o lançamento de novos produtos ou serviços, as tecnologias de operação e as técnicas administrativas.

Além disso, também se constitui importante trazer à tona a figura do empreendedor social, sendo aquele que tem por objetivo a resolução da problemática ambiental, comunitária e, até mesmo, econômica.

Nesse sentido, o empreendedor social seria o indivíduo, cujo perfil consiste em ajudar a provocar mudanças sociais. No que se refere ao empreendedor social OLIVEIRA comenta:

Uma arte e uma ciência, um novo paradigma e um processo de inovação em tecnologia e gestão social, e um indutor de auto-organização social para o enfrentamento da pobreza, da exclusão social por meio do fomento da solidariedade e emancipação social, do desenvolvimento humano, do empoderamento dos cidadãos, do capital social, com vistas ao desenvolvimento local integrado e sustentável (OLIVEIRA, 2008, p. 170).

Desta maneira, o empreendedor social almeja garantir qualidade de vida e não a obtenção de lucros. Visa-se mediante habilidades, conhecimentos, competências e postura na condução de projetos o efetivo bem-estar nas comunidades locais.

Logo, a promoção do desenvolvimento sócio econômico de uma determinada região, configura-se objetivo de modo que a finalidade do empreendedorismo de cunho social seria a gestão de um empreendimento coletivo. Portanto, a partir da ação solidária de membros de uma comunidade, se inclui ao processo produtivo e criativo indivíduos que não dispõem de renda. E, apesar de poucos recursos financeiros, trata-se de um compromisso político que pode acarretar grandes transformações sociais.

No Brasil, este tipo de trabalho é desenvolvido por muitas organizações não governamentais. A partir do momento que é gerado resultados de baixo custo, porém de elevado alcance social, através da inovação na solução e nos métodos, constituem-se entidades empreendedoras de caráter social.

Através de ações governamentais promove-se o empreendedorismo social, ou seja, existem empreendedores sociais que por meio da criação de pequenas entidades locais de interesse público e sem fins lucrativos atuam na formação, especialmente no treinamento e qualificação de pessoal.

Nesse diapasão, os empreendedores sociais são, muitas vezes, verdadeiros sonhadores que anseiam por uma melhor qualidade de vida para todos, são voluntários que encontraram motivos para inovar o modo de vida.

Realizadores da causa coletiva, sempre incansáveis na busca do reconhecimento e no valor de suas ações. Em suma, são líderes comunitários que funcionam como agentes multiplicadores do entusiasmo empreendedor, possibilitando, o empreendedorismo social, a utilização de pessoas essenciais ao processo de mudança.

Portanto, é abissal a diferença entre os empreendedores de negócios e os empreendedores sociais, tendo em vista que para o primeiro a produção de riquezas é uma maneira de mensurar a geração de valor, enquanto que para o segundo a riqueza é apenas um meio para um determinado fim.

Para os empreendedores sociais o ponto central é a missão social, o que denota a maneira distinta como os empreendedores sociais percebem e avaliam as oportunidades. O foco reside na missão social e não somente na riqueza.

Ademais, impende destacar que é a disciplina do mercado quem determina, muitas vezes, se eles estão realmente gerando valor, estando os empreendedores de negócio sujeitos a isso.

Logo, se não houver alternância dos recursos de modo que sejam utilizados da forma mais economicamente produtiva, os mesmos apresentaram a tendência de serem postos para do mercado global.

## 5.2 Empreendedorismo no Brasil

A expressão empreendedorismo originou-se, no Brasil, a partir da criação do SEBRAE<sup>26</sup>, instituição que tem por escopo o desenvolvimento do país através do estímulo para que as empresas se modernizem, mediante cursos, seminários, realização de treinamentos, programas de interação etc. Nesse sentido, com a implantação do programa Brasil Empreendedor, do Governo Federal, a expressão tornou-se predominante no ano de 1990, bem como a partir do Avança Brasil com a Gestão Pública Empreendedora, passou-se a ser ensinada a disciplina de empreendedorismo, nos cursos de administração das universidades, sendo trabalhada a habilidade e a motivação para a abertura de determinado negócio.

O empreendedor traz, para as pessoas e, para sociedade como um todo, não somente a criação, mas também a alocação de valores, conforme assevera DOLABELA (1999). O que, inexoravelmente, leva ao desenvolvimento econômico, mediante os serviços, a produção de bens, renda e emprego, mobilizando a economia. Por esta razão o empreendedor é concebido como agente que se sobressai diante das dificuldades inerentes ao mercado, otimizando os recursos, através da criatividade e, desta maneira, estimulando a economia. DRUCKER (2011, p. 245), argumenta:

(...) as instituições de serviços públicos, tais como órgãos governamentais, sindicatos trabalhistas, igrejas, universidades, escolas, hospitais, organizações comunitárias e beneficentes, associações profissionais e comerciais, e semelhantes precisam ser tão inovadoras e empreendedoras como qualquer negócio.

O empreendedorismo também deve ser considerado, dentro de uma organização, de forma distinta, tendo em vista a sua estrutura administrativa, burocrática, legal e física que, de certa maneira, cerceia a criatividade e a liberdade do empreendedor.

---

<sup>26</sup> SEBRAE: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Surgiu em 1972 para auxiliar no desenvolvimento sustentável e empreendedorismo no país, na iniciativa privada sem fins lucrativos (SEBRAE, 2012).

Almeja-se no empreendedorismo o principal fator que suscita o desenvolvimento das organizações como um todo, das pessoas, bem como da região mediante o desenvolvimento local sustentável. Ao adotar uma postura de caráter empreendedor o indivíduo atuará como garantidor do desenvolvimento de seu empreendimento, desencadeando a geração de riquezas naquela localidade.

### 5.3 Análise do indivíduo empreendedor

É cediço que inúmeras são as definições acerca do empreendedorismo/empreendedor. Todavia, umas das que melhor revela o espírito empreendedor e, também, das mais antigas, talvez seja o entendimento de SCHUMPETER (1949 APUD DORNELAS 2001, p. 37) de que “o empreendedor é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização de novos recursos e materiais”.

Nesse sentido, é imperioso trazer à tona figuras como Bill Gates e Henry Ford, os quais foram responsáveis por notáveis mudanças, no mundo tecnológico, indo muito além da criação de empresas, isto é, inovaram a maneira da realização de negócios, bem como a própria sociedade. Para MAXIMIANO (2006), muitos indivíduos de sucesso iniciaram a sua jornada profissional como empreendedores. Ademais, não somente atingiram o sucesso, como também trouxeram o sucesso para tantos outros, mediante a geração de empregos.

Contudo, os indivíduos supramencionados são exemplos perfeitamente palpáveis, porém não se pode olvidar que o mundo dos negócios é composto de uma quantidade expressiva de pequenos empreendedores, assim como de grandes corporações. Desta maneira, pagam juros, salários, aluguéis, impostos, suprimentos todos os empreendedores, quer sejam detentores de pequenos negócios ou acionistas de grandes corporações, o que implica em uma possível geração e distribuição de riqueza.

Logo, corrobora-se para uma elevação do padrão de vida no que tange ao poder de compra, mediante disponibilidade monetária do indivíduo, capaz de satisfazer o consumo de bens e serviços e o aumento da qualidade de vida, ou seja, no que se refere a um bem-estar social. Contabilizado em disposições de segurança,

educação, saúde, proteção ambiental, liberdade política, lazer, bem como quaisquer outros elementos que conduzam a satisfação pessoal de todos os indivíduos.

Nesse sentido, MAXIMIANO (2006) possui a compreensão de que há uma relação de proporcionalidade entre a produção de riquezas geradas pelas empresas e a elevação do padrão e da qualidade de vida. Tudo isso, a partir da união das forças entre governo, empresas e organizações sem fins lucrativos (organizações filantrópicas, escolas, etc).

SCHUMPETER (1942 *apud* MAXIMIANO 2006) argumenta que diante da elucidação e do estabelecimento acerca da concepção do empreendedorismo é possível diferenciar a invenção da inovação do empreendedor. Isso porque os empreendedores inovam não somente no modo de utilização das invenções, como também na inserção de novos produtos, novos meios de produção e novas formas de organização. Para o doutrinador em comento é preciso ter, nas inovações empreendedoras, tanta habilidade e ousadia, quanto no processo de invenção.

O empreendedor, muitas vezes, torna ultrapassados os recursos existentes e necessários a sua renovação, promovendo uma espécie de “destruição criativa”, segundo o autor. Desta maneira, a destruição é motivadora do processo e do constante aprimoramento do padrão de vida da coletividade, tendo em vista que a questão não reside no modo como o capitalismo administra as estruturas existentes, mas sim como a cria e as destrói.

Nesse diapasão, o empreendedor é figura predominante em toda a história da humanidade, consoante DEGEN (2009). Sobretudo, por volta de 1760 e 1850, isto é, acontecimentos como as Grandes Navegações, a Revolução Mercantil e a Revolução Industrial, momentos de expressivas mudanças no âmbito da indústria têxtil, nos transportes, na agricultura, na indústria de manufatura, nas políticas econômicas e na estrutura social da Inglaterra. Mudanças que se disseminaram pelo mundo inteiro.

Logo, emergindo o empreendedorismo com a assunção dos riscos e atuando no aproveitamento das oportunidades, acarretando o desenvolvimento da humanidade.

Impende destacar que, preteritamente, o empreendedor era concebido como aquele que abria o seu próprio negócio para exploração de uma atividade mercantil. Todavia, atualmente, é possível perceber a evolução para o conceito de empreendedor. Os estudos demonstram a sua concepção bem mais abrangente e

refinada, estando completamente inerente a pessoas. HISRICH, PETERS e SHEPHERD (2009, p. 42) asseveram:

O empreendedorismo é definido como o processo de criar algo novo com valor, dedicando-se o tempo e o esforço necessários, assumindo os correspondentes riscos financeiros, psicológicos e sociais, e recebendo as recompensas consequentes da satisfação e da independência pessoal e econômica.

#### 5.4 Educação ao empreendedorismo

Dois grandes fatores conduzem o empreendedor potencial a desenvolver a sua criatividade, quais sejam: uma necessidade e uma cultura empreendedora inserida em determinado contexto, isto é, as circunstâncias estimulam o seu surgimento.

Desta maneira, a inovação sistemática é prática que deve ser aprendida pelos empreendedores, no entendimento de DUCKER (2011). Para o referido autor, a base do conhecimento do empreendedor consiste em uma disciplina de inovação, funcionando como uma espécie de exame sistemático das áreas de mudança que tipicamente oferecem oportunidades empreendedoras, ou seja, uma disciplina de diagnóstico.

Na mesma toada, GIMENEZ *et al.*, in SOUZA (2001) preceitua que a conduta empreendedora pode ser adquirida a partir da assimilação de conhecimentos estruturados e codificados em sala de aula, bem como através das práticas e experiências vivenciadas.

O papel da escola no desenvolvimento do empreendedorismo desperta grande interesse em diversos autores. FILION (1999a) debruça-se acerca do tema sob uma ótica mais crítica, tendo em vista que aprender a definir os próprios contextos futuros de ação é característica essencial do empreendedor, asseverando:

Uma das grandes diferenças entre o empreendedor e as outras pessoas que trabalham em organizações é que o empreendedor define o objeto que vai determinar seu próprio futuro. O empreendedor é com frequência considerado uma pessoa que sabe identificar as oportunidades de negócios, os nichos do mercado e sabe se organizar para progredir...No entanto, nosso sistema escolar é concebido para aprender a dominar as questões analíticas... O estudante passa anos, do primário à Universidade, numa relação quase de passividade com relação ao aprendizado. Dessa forma, ele evolui dentro de um sistema onde os pontos de referência foram tão bem estabelecidos que ele se sente inseguro no momento em que se encontra dentro de um sistema onde tudo não está claramente definido...Contudo, os estudantes de empreendedorismo que seguem um curso para criação de

empresa têm decisões a tomar a cada semana, o que exige muita reflexão e, na maioria das vezes, um acompanhamento pessoal.(p. 10)

#### Complementa:

O empreendedorismo é um campo de ensino novo, onde a natureza do tema engloba mais que a simples aquisição do saber, ela integra o “saber ser” e o “saber fazer”. O caminho do futuro empreendedor consiste em aprender a definir os contextos e a tomar decisões de compromisso para melhor definir o conceito sobre si mesmo. Isto implica que o aluno deve desenvolver uma relação proativa com o aprendizado. (p. 22)

Ainda de acordo com o autor supramencionado, no que tange a disciplina do empreendedorismo, a abordagem deve levar o aluno a definir, estruturar contextos e compreender várias etapas de sua evolução, razão pela qual a disciplina não pode ser ministrada como se ensinam outras matérias. Logo, surge a possibilidade de concepção de programas e cursos enquanto sistemas de aprendizado adaptados à lógica desse campo de estudo. Assim:

O empreendedorismo parte de contextos culturais que se desenvolvem em torno de empreendedores que dirigem pequenas empresas. Para que os estudantes sejam mais bem preparados para assumirem o papel de empreendedores, eles deveriam manter contatos frequentes com empreendedores de seu círculo próximo durante o primário e o segundo grau. Há cem anos, a criação de escolas e o fenômeno da educação para as massas tiveram como resultado separar o aprendizado de seu contexto e de sua aplicação prática. No entanto, uma sociedade empreendedora supõe necessariamente ligações entre professores de todos os níveis com aqueles que praticam o empreendedorismo, para que sejam concebidos cursos a partir de modelos mais facilmente compreensíveis. (p. 11)

O incentivo aos empreendedores se dá a partir do estímulo ao aprendizado mediante a sua própria visão, corroborando para o estabelecimento de diretrizes para aquilo que precisam aprender. A aprendizagem, a aquisição de *know-how* gerencial e técnico torna-se o modo de vida dos empreendedores. Um dos primeiros estudiosos que identificaram que os empreendedores de sucesso nunca param o processo de aprendizado foi COLLINS e MOORE (*apud* FILION 1999c, p. 15).

Desta forma, o empreendedorismo estaria associado ao conceito de competência, consoante CARLAND *et al* (1984), devendo-se buscar adquirir capacidade criativa e inovadora, habilidades, conhecimentos, experiências, a partir de uma formação empreendedora.

Portanto, um programa de empreendedorismo não deve ter por objetivo a simples transmissão de conhecimento, mas sim focar no desenvolvimento do conceito de si (autoconhecimento) e na aquisição de *know-how*. Faz-se necessário trazer a contribuição de diversos autores, reunidos por FILION (1999a), no sentido de que é preciso salientar no conceito de si, a ser desenvolvido, a liderança, a autoconfiança, a determinação, a perseverança, a autonomia, a criatividade e a flexibilidade (TIMMONS, 1978; HORNADAY, 1982; BROCKHAUS e HORWITZ, 1986; HIRICH, 1986).

FILION (1999a) ainda argumenta que a conclusão de um curso de empreendedorismo não implica na abertura de um negócio próprio, mas sim que o indivíduo detenha o instrumental para se auto desenvolver como futuro empreendedor. Um novo contexto social vem estabelecendo-se, isto é, a sociedade industrial vem sendo substituída pela atual sociedade de serviços, havendo uma tendência no desaparecimento das especializações. Nesse sentido, para Leite (2000, 497), a sociedade inexoravelmente precisa de empreendedores. A Universidade assumiria o papel fundamental de formar empreendedores capazes de encontrar os nichos de oportunidades neste novo contexto social e não ser formadora de produtos acabados.

Logo, capacitar determinado indivíduo para que conduza, implemente e crie o processo de elaboração de negócios, de estudo, de trabalho, de novos planejamentos, o que denotaria na responsabilidade quanto a autoria do seu próprio desenvolvimento e o de sua organização, seria o fomento do perfil empreendedor, na opinião de SOUZA (2001).

A referida autora tece a crítica de que, para muitos, o empreendedorismo é concebido como algo banal, isto é, não necessitando de uma efetiva formação, sendo as características empreendedoras inatas ao ser humano. A doutrinadora argumenta “ser fundamental preparar pessoas proativas que aprendam a agir e pensar por conta própria, com criticidade, criatividade, liderança e visão de futuro”. SOUZA (2001, p. 37) afirma também:

A formação empreendedora baseia-se no desenvolvimento do autoconhecimento com ênfase na perseverança, na imaginação, na criatividade, associadas à inovação. Dessa forma, passa a ser importante não só o conteúdo do que se aprende, mas sobretudo, como é aprendido, em outras palavras, o padrão de ensino e aprendizagem estabelecidos. Nesse sentido, a organização e o programa devem criar um ambiente favorável ao empreendedorismo, no qual estejam incluídos espaços de discussão e

reflexão, possibilitando o desenvolvimento de competências empreendedoras.

As escolas de administração, a partir das concepções apresentadas, serviriam de base para o fomento de profissionais capazes de empreender diante das inúmeras ocasiões profissionais enfrentadas cotidianamente.

Dependendo a que nível educacional se vai aplicar o desenvolvimento de empreendedores, diferentes abordagens devem ser adotadas. Nos níveis primários e secundários, os programas devem focar basicamente o autoconhecimento. A ênfase é desenvolver a capacidade empreendedora (Fortin, 1992). No nível universitário o foco deverá ser no autoconhecimento e *Know-How*. (Filion, 1999b, p.5)

Desta maneira, algumas diretrizes são recomendadas por FILION (1999a) no que tange as atividades de educação ao empreendedorismo. A estrutura do curso teria uma conformação no sentido de que caberia a cada aluno a escolha quanto à estrutura na qual vai aprender; ser visto pelos participantes como uma atividade de aprendizagem e não apenas como transmissão de conhecimento pelo professor; ser concreto e prático; inclusão de estratégias de multi-instrução; apresentação de material que será útil na prática quando o curso estiver concluído; utilização de vídeos e reuniões com empreendedores em sala de aula e trabalhos de campo onde pelo menos um empreendedor seja estudado a fundo; incluir interação com empreendedores reais através de estudos de casos; incluir acompanhamento pessoal dos objetivos de aprendizagem de cada participante.

Observa-se que a formação empreendedora necessita de um acompanhamento individual, assemelhando-se a formação de liderança. Ademais, indivíduos que buscam uma formação empreendedora devem aprender a entender contextos e a definir situações.

O empreendedor, muitas vezes, capacita-se para imaginar e identificar visões, mediante treinamento empresarial para a atividade empreendedora. FILION (1993) assevera que o desenvolvimento da imaginação e dos objetivos que o empreendedor quer atingir são os elementos essenciais. Nesse sentido, verifica-se uma distinção em relação ao treinamento gerencial, tendo em vista que, no âmbito do empreendedorismo, há uma canalização de energia para os objetivos dos sonhos realistas, mais do que as habilidades analíticas, assim como as habilidades para criatividade.

A partir do enfoque das diferentes características do empreendedor a educação ao empreendedorismo deve fornecer auxílio ao indivíduo no seu desenvolvimento, sobretudo no que concernem as habilidades de comunicação no estabelecimento de relações interpessoais. Os empreendedores em potencial devem apresentar formas para definir visões e maneiras de aprendizado, não estando centrados em um único método, devendo ser sempre proativos.

### 5.5 A construção do espírito empreendedor à luz do pensamento de Boltanski e Chiapello

Conforme já demonstrado, o empreendedorismo, enquanto definição operacional inicial se refere ao ato criativo de superar riscos e conduzir um projeto de forma versátil e com iniciativa, diz respeito ao ato de empreender. Desta maneira, o termo referente ao processo de transformação que o capitalismo precisava passar para escapar das armadilhas da “doutrina marxista”, fora cunhado por Joseph A. SCHUMPETER. O conceito de *creative destruction* (SCHUMPETER, 2003) é a tentativa de demonstrar como o capitalismo necessita de algumas características que o façam se reinventar. A primeira a relacionar as características de flexibilidade, criatividade, eficiência e condução fora a ideia de *creative destruction*, em conformidade com o que defendia SCHUMPETER. Essa noção é a base para se pensar a atividade empreendedora, dentro da literatura acerca do empreendedorismo.

Portanto, os alvos a serem atingidos seriam as versões liberais, que não tinham preocupação com a formação de monopólios e oligopólios, e, não estando somente restritas as teorias econômicas derivadas do marxismo. Em alguns setores da economia e da administração, esse diagnóstico ainda é influente. Porém, a forma como os valores ligados à inovação entrou na órbita do capitalismo, enquanto sistema moral específico é ponto a ser enfatizado.

A relação entre alguma dimensão moral e o modo como ela influencia as ações das pessoas, no que toca a uma investigação, sempre será um desafio a se lidar, assim como a maneira que essas ações podem influenciar determinadas concepções morais. O desafio se coloca em outro nível, na medida em que se busca conceber o empreendedorismo como um desses valores, relacionando-o com a configuração recente do capitalismo, sendo esse empreendedorismo pensado no interior de uma

moldura, isto é, de um quadro de transformações e fenômenos que o ligam ao modo como as pessoas refletem sobre suas ações.

É imperioso verificar-se até que ponto se pode falar no empreendedorismo enquanto característica do capitalismo, constituindo-se um desafio perceber em até que limites o ideal de empreendedorismo se torna geral e representa valor e sentido para as pessoas que o mobilizam.

Para que essa reflexão possa se desenvolver é preciso entender sobre que bases estão assentadas o empreendedorismo como valor. Em seguida, afigura-se necessário, a partir de valores mais gerais, entender como as ações são justificadas pelos indivíduos. Portanto, constitui-se fundamental observar em até que limites se compreende o empreendedorismo enquanto um valor, perscrutando-se a forma como esse valor se relaciona com a formação da sociedade brasileira contemporânea. Formação esta que reside em uma relação direta com a formação do Capitalismo no Brasil.

Nesse contexto, é importante trazer à tona o ponto de vista reivindicada por LUC BOLTANSKI e ÉVE CHIAPELLO em *O novo espírito do capitalismo* (2009), isto é, a análise de uma abordagem pragmática das ações. Essa abordagem se desdobra a partir da concepção de que as ações das pessoas só podem ser elucidadas a partir de um contexto local bastante exato (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009).

A obra de LUC BOLTANSKI e ÉVE CHIAPELLO, *O novo espírito do capitalismo* (2009), se destaca pela maneira como o tema é trabalhado, uma vez que não se projeta com os dados da formação econômica como predominantes, mas sim funcionando como regimes de justificação mais amplos. A obra em comento discorre acerca das mudanças estruturais ocorridas no Capitalismo na França desde 1968. Nesse sentido, o *espírito do capitalismo* é a noção primordial, dentro dessa caracterização, recuperando-se, ou ao menos fazendo alusão, às análises weberianas.

O Capitalismo, desta forma, seria caracterizado por três espíritos o primeiro consiste nos empreendedores locais que eram detentores da justificação e dos valores mais centrais; a título de exemplo, competição e família, remontando-se ao liberalismo clássico. O segundo espírito se estabelece a partir das linhas fordistas, tayloristas e keynesianas que reorganizaram o Capitalismo a partir da lógica fabril, da plenitude do emprego e da estabilidade econômica, diante do contexto da industrialização, das injustiças e do crescente aumento das desigualdades, somadas

ao trabalho precário. O terceiro e último espírito é o mais atual, o qual com base em um fomento de estímulo a criatividade, feitas principalmente pelas contraculturas dos anos 1960 (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009), atribuindo-se ao Neoliberalismo, que incorporou as críticas por mais liberdade individual.

O ponto chave da obra analisada é conceber-se o grau de sofisticação alcançado pelo Capitalismo, ao passo que, no que tange ao seu alcance estrutural, a crítica a ele regrediu de maneira significativa. Nesse sentido, apontar-se-ão as possibilidades de uma noção de espírito empreendedor dentro da formação do Capitalismo brasileiro, quase como uma característica anunciada, ao invés de se conceituar as mudanças estruturais na formulação valorativa do capitalismo no Brasil. Isto é, o espírito do Capitalismo será investigado a partir da análise acerca da possibilidade de um *espírito empreendedor* no Brasil.

O contexto em que se desdobra o empreendedorismo, relacionada à localização do contexto das ações, ocorre a partir de valores que permeiam ou podem vir a permear a realidade social brasileira, atribuindo-se sentido e simbolizando as ações de alguns indivíduos, sobretudo daqueles que estão envolvidos com o meio empreendedor.

Para Boltanski e Chiapello o Capitalismo é uma formulação ideológica e historicamente construída, isto é, a concepção do Capitalismo enquanto espírito, enquanto complexo de elementos morais que apresentam determinadas justificativas. A definição de Capitalismo seria: “a exigência de acúmulo ilimitado de capital por meios formalmente pacíficos” (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009 p. 25).

Nesse sentido, os indivíduos mobilizam suas ações e as justificam em termos morais, dando origem a uma dinâmica estrutural, a partir da abordagem do espírito do Capitalismo, justamente, dentro dessa dinâmica estrutural. Logo, afigura-se de extrema importância compreender o Capitalismo enquanto dinâmica, a partir da dinâmica de acúmulo de capital, de modo que se possam apontar os seus aspectos estruturais, seus modos de existência enquanto sistema organizativo, enquanto quadro geral de representações e demandas. Dentro de um quadro amplo de referências, o sentido das ações seria dado e percebido pelos indivíduos, tendo no espírito Capitalista os apontamentos para o modo em que ocorrem as referidas percepções. Estariam definidos Capitalismo e empreendedorismo, dentro do modo como os ideais de criatividade e flexibilidade se tornariam corriqueiros na ótica capitalista, a partir dessa acumulação ilimitada.

Boltanski e Chiapello argumentam que se consolida a justificativa pelo intermédio de dois aspectos, o individual e o bem comum (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009). Portanto, pode-se perceber que são de duas ordens a ligação entre o espírito do capitalismo e o modo como as pessoas percebem e justificam suas ações. A primeira consiste no elemento que toma o progresso individual como fundamento para a ação; remete ao tipo de justificativa que aponta para a dimensão moral em termos individuais, seu sentido é a ideia de crescimento e sucesso. A segunda se refere ao bem comum, é mais ampla, é a sensação de que, dentro de um ideal de justiça para o trabalho e para o esforço, o engajamento individual em alguma atividade é o melhor para todo mundo, aponta para um tipo de percepção que tem no fundamento do bem comum o seu horizonte possível.

É imperioso observar como o entendimento, supracitado, de bem comum, dialoga com o pensamento de ADAM SMITH (1983), de que a auto regulação do mercado, com a mão invisível, pela criatividade individual e pelo esforço, se atingiriam o bem para todos. Assim, verifica-se a mesma preocupação moral. Ademais, em sua origem, o próprio pensamento utilitário, carrega essa mesma preocupação (MULGAN, 2012).

Nessa toada, seria possível instrumentalizar o conceito de espírito do Capitalismo? A partir do contexto francês, torna-se mais palpável, essa instrumentalização, sobretudo no que tange ao processo de transformação do Capitalismo contemporâneo. Deste modo, nas ações dentro do Capitalismo, o que dará o tom ao engajamento dos indivíduos terá como base as transformações, isto é, as noções de autonomia, proteção e bem comum. Assim, na busca da liberdade no emprego, verifica-se a autonomia, surgindo a ideia de empreender como fundamental. A proteção no sentido de que a premissa básica para as conquistas é o esforço, associando-se a proteção com as garantias desse engajamento. O bem comum se refere ao modo como o bem para todos será atingido, se todas as pessoas colocarem no seu horizonte de ação esses pontos apresentados (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009).

Existe um tipo de conexão que fundamenta, na dinâmica dentro dos processos de justificação, não somente a mudança na estrutura em que os elementos morais se tornam perceptíveis, mas também o próprio modo em que as ações dos indivíduos ganham sentido.

O modo como a busca da auto justificação, resistência e sedução fazem parte da mudança, no entendimento das ações e do modo como elas mobilizam os indivíduos é argumentado por Boltanski e Chiapello. É feita a partir de um processo de ruptura relativamente determinado, a dinâmica nas ações, ou seja, no modo como as ações são refletidas. A auto justificação ocorre quando se lança os indivíduos à ação, no caso a ação empreendedora, seria o momento em que as dimensões morais servem como adicional para essa etapa. A resistência emerge quando, diante de oportunidades, o indivíduo reflete acerca dos elementos que o fariam desistirem tais como o risco e a exclusiva dedicação ao empreendimento, por exemplo. A sedução aparece na medida em que, com um empreendimento, a oportunidade de gerir a própria vida profissional torna-se possível (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009).

Um dos aspectos do empreendedorismo, a possibilidade de empreender, assentadas na dinâmica, isto é, a dinâmica da ação como característica das justificativas no capitalismo, sendo permeada por questões morais muito perceptíveis, de modo que para que essas justificativas se manifestem não existe, propriamente, a necessidade de uma crise, tampouco uma preocupação com eventuais rupturas, a própria narrativa sobre a atividade garante o sentido que essas questões adquirem para os indivíduos.

Dentro de um quadro amplo de valores e questões morais, a definição apresentada de espírito Capitalista demonstra como as ações de uma dada fase do capitalismo podem ser justificadas em termos de um progresso individual e do bem comum. Almeja-se uma análise crítica focada nas justificativas e nas produções de sentido das pessoas para com suas ações, e não somente nos momentos de crise. Assim, a partir da ideia de espírito empreendedor, media-se o debate na tentativa de compreender-se em até que limites se pode falar em uma demanda para o empreendedorismo no Brasil.

Florestan Fernandes reflete acerca da ideia de uma chamada Revolução Burguesa, adentrando-se em uma discussão política mais direta, e para o entendimento da forte dimensão excludente do Capitalismo no Brasil, faz necessário delinear os paralelos entre economia e política. Nesse sentido, o próprio processo de transformação dos ciclos do Capitalismo no Ocidente é representado pela revolução burguesa. O período em que ocorria o processo de transformação é o elemento central do referido movimento que carrega dimensões estruturais em nível global, sendo inerente ao contexto de seu surgimento no Brasil (FERNANDES, 2006). O sentido da

palavra revolução, levando-se em consideração o redesenho dos Estados europeus, a partir desse novo modo de organização política e econômica, bem como a expansão do Capitalismo mercantil, remete, de outras formas, ao modo como ela é mobilizada por CAIO PRADO JR., argumentando acerca do aspecto permanente de transformações que repercutem diretamente na vida e no modo de organização das sociedades (PRADO JÚNIOR, 2014)<sup>27</sup>.

As transformações que o Capitalismo vinha passando no mundo inteiro, apontando a ideia de revolução burguesa para o modo como, dentro da formação do Brasil, os modos de ação e de organização política estavam associados com essas mudanças. Florestan Fernandes argumenta, desta forma, que a relação com o tipo de ação que se evidencia com o Capitalismo, o tipo burguês já surge no Brasil como atividade especializada, sem o processo de transformação e efetivação que ocorre no cenário europeu como tipo geral (FERNANDES, 2006).

Florestan Fernandes expressa a dificuldade e, ao mesmo tempo, a complexidade de lidar com essas questões no caso brasileiro, sobretudo no que concerne a formação de espíritos diferentes dentro do Capitalismo. Nesse sentido, o tipo burguês foi importante para o enfraquecimento da ordem rural, mesmo destituído de uma base sólida na transformação de suas atividades, e abriu espaço para um novo tipo de ação, detentor de uma maior sintonia com o Capitalismo global (FERNANDES, 2006). O Capitalismo industrial já dava seus sinais de transformações ao redor do planeta, na medida em que esse declínio acontece concomitantemente com a formação de uma sociedade de base nacional que, em termos gerais, constitui-se fundamental para o desenvolvimento do Capitalismo (FERNANDES, 2006).

A conexão estrutural, comentada pelo autor supramencionado, é extremamente fundamentada, no sentido de tratar de um complexo quadro nas relações globais do Capitalismo, principalmente nos anos de 1960, independentemente de concordância ou não do tipo burguês enquanto recurso analítico. Desta maneira, as características que o Capitalismo no Brasil tomou, são resultados, sob um ponto de vista estrutural, do seu contexto em nível mundial. Tais questões são elucidadas em (BRESSER-PEREIRA, 2010), sobretudo no que toca aos

---

<sup>27</sup> Impende destacar que Florestan Fernandes possui uma concepção da história dentro do quadro de transformações sociais que aconteceram no Brasil, associando-o ao típico movimento que o Capitalismo no Ocidente adquiriu, ao passo que Caio Prado Júnior desenvolve sua análise a partir de uma noção de história muito próxima do marxismo, em termos analíticos e políticos. Logo, as ideias dos autores diferenciam-se na medida em que tomam outros caminhos, apesar de semelhantes.

vários desdobramentos das teorias da dependência acerca do problema da relação do Capitalismo no Brasil com o restante do globo. Um projeto de desenvolvimento mais viável para o Brasil é uma preocupação demonstrada por Bresser-Pereira. Contudo, a ideia de uma questão nacional do desenvolvimento, em todo momento é reivindicada, o que torna essa preocupação questionável. Porém, constitui-se importante para demonstrar como o processo de consolidação do Capitalismo no Brasil possui um caráter contraditório.

Portanto, Seria possível se conceber os aspectos de um possível espírito empreendedor? Seria possível localizar o espírito empreendedor diante do processo de formação do Capitalismo brasileiro? Serve como pano de fundo para as possibilidades do empreendedorismo, a estruturação do Capitalismo no Brasil, enquanto dimensão mais ampla do processo de consolidação econômica e política, sendo, de certa forma, a mobilização dos indivíduos em termos de uma ação propriamente capitalista. As condições de possibilidade para o empreendedorismo são mapeadas por esse pano de fundo, ensejando a sua concepção enquanto valor e, com isso, podendo ser entendido como espírito empreendedor.

O elemento para o surgimento de valores como proatividade, flexibilidade, dinamismo e inovação estariam restritos a âmbitos já consolidados da economia e ligados aos grandes grupos econômicos. O referido entendimento se consolida na medida em que muitas análises colocam o Capitalismo brasileiro como tendo essa dimensão mais conservadora, sobretudo economicamente, no que toca aos espaços para a compreensão do processo Capitalista brasileiro. Celso Furtado, em seu estudo sobre a formação econômica do Brasil, trabalho que dá título ao livro (2007), pontua a dificuldade de consolidação da mão-de-obra e, conseqüentemente, da pouca diversidade dos mercados internos, bem como lida com os aspectos constitutivos das características da economia brasileira.

No Brasil, o empreendedorismo ganha ares de oxigenação do próprio Capitalismo. Brandão, VASCONCELOS e MUNIZ (2011) demonstram como foi pensado, nos teóricos neoclássicos da economia, o tipo empreendedor e visto, entre outras coisas, como possibilidade de uma expansão da racionalidade para as atividades econômicas.

O livro de Celso Furtado, CRIATIVIDADE E DEPENDÊNCIA (2008) fornece subsídios para o pensamento de um espírito empreendedor no Brasil. O livro busca demonstrar como desenvolvimento, criatividade e cultura são coisas absolutamente

interligadas. Isto é, trata das questões relativas ao modo como desenvolvimento e cultura são mutualmente dependentes, garantindo certa dinâmica e favorecendo o surgimento de mercados e novos produtos o elemento criativo no ambiente produtivo.

A ideologia do progresso se tornou hegemônica nos países subdesenvolvidos, em termos de suas expectativas e de difusão (FURTADO, 2008), de modo que Furtado ensaia uma série de questões que instigam alguma preocupação acerca do modo como é fomentada a possibilidade de desenvolvimento no terceiro mundo. A partir da criatividade das pessoas envolvidas, é focado pelo autor, ao se fazer uma análise acerca dos processos de transformação nas sociedades industriais, como a estrutura de mudança nos aspectos organizacionais, nas dimensões econômicas mais amplas, é conduzida na própria maneira como as pessoas se colocam mediante suas atividades (FURTADO, 2008).

As questões relativas à cultura e o elemento da criatividade como possibilidade de dinamização surgem na medida em que existe uma dimensão emocional que demanda uma imersão subjetiva, sendo de extrema importância a tese apresentada por Furtado, pois mostra como dentro da atividade econômica, não somente o cálculo e a expectativa de lucro são importantes. É preciso ter-se como horizonte, no que tange a formação do Capitalismo, sobretudo no Brasil, a maneira que as pessoas se percebem e se mobilizam em determinadas atividades, dentro de seus aspectos quase que subjetivos.

Percorrendo-se outros caminhos, aponta, RICHARD SENNETT (2006), tendo como ponto de partida a sociedade norte-americana, os modos como se apresentou o Capitalismo dessa sociedade dentro de uma nova cultura mais voltada para o risco e com grau de flexibilização, tanto dos próprios rendimentos, como das horas de trabalho, que é surpreendente até para a realidade daquele país.

O referido autor prossegue argumentado como as pessoas se lançaram ao encaixe de uma autonomia na criação e na administração de seus trabalhos, diante do desmantelo da “jaula de aço” como modelo hegemônico de empresa (SENNETT, 2006).

A obra de Boltanski e Chiapello revelam aspectos semelhantes ao supracitado. O desmantelo do Estado de Bem-estar social, o deslocamento de fábricas para fora da Europa, o processo de transformação do Capitalismo na França, a flexibilização das leis trabalhistas vem acompanhadas de uma crescente demanda para as decisões e criatividade do indivíduo, no caso em comento, para o empreendedorismo

(BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009). Os referidos aspectos vão formando um tecido social em que o empreendedorismo é a saída para o engajamento das pessoas no Capitalismo, enquanto possibilidade de reorganização.

Ademais, impende destacar que o crescimento brasileiro é analisado, em uma das publicações do IPEA<sup>28</sup>, a partir da retomada do crescimento à crise financeira de 2008, isto é, do ciclo 2004-2008, dentro de dados macroeconômicos. Essa reflexão é instigada diante do crescimento contínuo, mas com diferentes taxas no decorrer dos anos, instável cenário do PIB e, ainda assim, seguraram os indicadores econômicos e as taxas de investimentos, os mercados internos, sobretudo o comércio e a indústria automobilística. Por outro lado, foram se consolidando atingindo patamares cada vez mais estáveis os empreendimentos individuais, o que ensejou um verdadeiro aumento de suas participações na economia nacional (LAMEIRAS, 2015).

O empreendedorismo passou a ser concebido como possibilidade de engajamento individual no Capitalismo brasileiro com o aumento de uma série de medidas que impulsionaram a abertura de empreendimentos, bem como do número de empresas e pequenos e micro empreendimentos.

Nesse sentido, o tema do empreendedorismo entrou na agenda brasileira, de modo que como resultante desse impulso chega-se a conjecturar noções do empreendedorismo no setor privado para a gestão pública. A referida transposição é objeto de reflexão pelos doutrinadores VALADARES e EMMENDOEFER (2015) que alertam para os limites e riscos inerentes a esta questão, tendo em vista a especificidade do setor público, isto é, no que tange a sua finalidade. Ademais, algumas dimensões democráticas fundamentais seriam comprometidas diante de questões primordiais do setor privado quando aplicadas à administração pública.

Em termos valorativos, como forma de consolidação do processo de transformação do Capitalismo, verdadeiramente, o empreendedorismo é o valor a ser consolidado na mobilização das ações das pessoas, é o mote contemporâneo. Aponta-se para um caminho onde o empreendedorismo e Capitalismo no Brasil tomam a mesma direção. Logo, diante do baixo percentual de empresas de alto crescimento, do quantitativo de empresas e do crescimento do comércio e pequenos

---

<sup>28</sup> Instituto brasileiro de pesquisa econômica aplicada (IPEA), sendo o responsável pelo planejamento de políticas aplicadas em várias áreas da economia e de outros setores, bem como pelos dados de conjuntura. Seus cadernos de conjuntura representam essas reflexões e as possíveis sugestões de intervenção.

negócios no contexto da crise financeira de 2008, conduz-se para o entendimento de que, na verdade, o empreendedorismo pode ser o valor que guia esse Capitalismo.

No que concerne ao trabalho e seus desdobramentos, pôde-se observar que ocorrera uma mudança nos quadros valorativos da sociedade brasileira, haja vista que houve um aumento muito grande no nível de renda de pessoas que exerciam trabalho assalariado e, com isso, desde a facilidade em conseguir crédito nos bancos até o aumento no número de negócios autônomos, sobretudo na primeira década dos anos 2000. Na obra *Os batalhadores brasileiros* (2012), Jessé Souza discorre acerca do elemento excludente do sistema econômico no Brasil, bem como argumenta que pequenos negócios, trabalhadores autônomos, ganharam visibilidade e importância, mediante o aumento do poder de consumo, das políticas de transferência de renda e da valorização do salário-mínimo.

Estabelece-se a conformação de um espírito empreendedor. Emerge o empreendedorismo como um dos elementos do Capitalismo contemporâneo, estando relacionado com todas essas dimensões. Semelhantemente, SILVA, MOURA e JUNQUEIRA (2015) realizam uma interface entre os conceitos relacionados ao empreendedorismo social e mostram como essa noção ajuda na concepção de mudança social. Assim, o Brasil contemporâneo vive, em termos analíticos, uma consolidação do espírito empreendedor como questão fundamental para o Capitalismo, apontando, o espírito empreendedor, para um conjunto de valores que, em termos morais, mobilizam e são referências para os indivíduos.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise acerca do estímulo ao empreendedorismo, por parte dos grandes empregadores, como alternativa para fomentar um novo mercado de trabalho. Partiu-se da evidência de que a sociedade moderna vivencia uma franca expansão do setor prestação de serviços, haja vista que se estima que mais de 60% da população mundial encontra-se no Terceiro Setor, muitas vezes inseridos em um mercado informal de trabalho.

Desta maneira, a necessidade da formação de um novo trabalhador, condizente com as alterações tecnológicas e organizacionais vivenciadas nas últimas três décadas, é suscitada, em âmbito global e local, a partir da metamorfose no mundo do trabalho.

Tomando como marco meados da década de 70, verificou-se uma fragmentação desmedida nas relações de trabalho provenientes de políticas de flexibilização e intervenção no mercado de trabalho, gerando o processo denominado, por alguns autores, como processo de “dualização do assalariado”. Do mesmo modo, pontua-se determinada ambivalência que na verdade oscila entre duas vertentes: a daqueles detentores de empregos verdadeiros e daqueles que são conduzidos ao trabalho-mercadoria e à assistência.

Diante disso, foi possível perceber com clareza as mudanças e os entraves nas relações laborais, uma vez que não existe mais a predominância de uma população possuidora do emprego formal, como acontecia na era da Revolução Industrial e do pleno emprego, em que havia um forte sistema de proteção ao trabalho consolidado no Estado do Bem-estar Social.

Com o passar do tempo, observou-se que o desmoronamento do Estado do Bem-estar Social e as metamorfoses contemporâneas desorganizaram esse projeto de longo prazo, bem como afetaram os elos de confiabilidade que foram consolidados a partir das ofertas de empregos estáveis.

A presente pesquisa procurou tratar do fenômeno de flexibilização nas relações de trabalho, bem como das normas de proteção ao trabalho e, analisando-se essa flexibilização induz-se a reflexão de que, na modernidade, desponta de maneira crescente o desemprego estrutural, decorrente dos avanços tecnológicos que, inexoravelmente, resultaram na mudança do modo de produção capitalista, haja vista

que a burguesia dizimou todas as relações feudais e patriarcais, tornando cosmopolita a produção e o consumo em todos os países.

Portanto, afigurou-se notório que a era do pleno emprego, principalmente no que tange ao emprego formal, é algo que se encontra superado, uma vez que resta comprovado, estatisticamente, como já supramencionado, que mais da metade da população encontra-se inserida no setor de prestação de serviços.

Por esta razão, almejou-se, neste trabalho, demonstrar como na atualidade disseminou-se, por parte dos grandes empregadores, um estímulo ao empreendedorismo, o qual surgiu como alternativa diante do aumento da informalidade. Tal conjectura denota a retomada de ideais clássicos do liberalismo, acreditando-se nas potencialidades de um individualismo exacerbado em que o trabalhador figura como principal responsável.

Todo esse contexto também fora permeado pelo enfraquecimento das relações sindicais posto que, no decorrer do trabalho, demonstrou-se que esse novo modo de produção, marcado pela pulverização do trabalho, não foi acompanhado de um sistema de proteção ao trabalhador como o existente na época do Fordismo, cuja coluna política desse regime era o Sindicalismo. Nesse sentido, estimula-se a desproletarização da classe que vive do trabalho, bem como a subproletarização do trabalho.

Atualmente, os trabalhadores, sobretudo os informais, já não dispõem de recursos suficientes para pressionar os empregadores, tampouco resistir aos mesmos, principalmente, nos casos que extrapolem o âmbito legal, demonstrando-se a faceta, no que se refere ao estímulo do empreendedorismo, cuja resultante é o enfraquecimento nas relações sindicais.

Logo, analisar a temática do empreendedorismo e suas implicações nas relações de trabalho, sob um viés meramente dogmático, configura-se impossível, pois não se podendo fechar os olhos, ou deixar de lado, as transformações que vêm acontecendo no sistema de produção das últimas décadas.

Verificou-se, nesta dissertação, a perecibilidade do conhecimento necessário ao exercício da profissão, isto é, o mercado exigindo cada vez mais que esse novo trabalhador seja polivalente, detendo-se conhecimento nas mais diversas áreas de atuação profissional, o que se constitui como óbice para muito trabalhadores que, sequer, possuem os meios necessários para o seu sustento, tampouco para realizar

uma infinidade de cursos profissionalizantes a fim de atender as necessidades dos grandes empregadores, conduzindo-se esse indivíduo a informalidade.

Trabalhadores que sofrem com a deterioração da sua atividade laborativa, tendo em vista que com os avanços tecnológicos desenvolveram-se novas modalidades de trabalho, o que implica a necessidade de atualização dos trabalhadores, no que tange aos conhecimentos necessários ao exercício da atividade laborativa. Deste modo, esses fatores dificultam a reinserção do indivíduo no mercado de trabalho ou em atividades que requerem uma atuação autônoma e empreendedora do trabalhador.

Ademais, objetivou-se demonstrar que a flexibilização do trabalho acarretou uma piora na qualidade dos empregos formais, aumentando-se as desigualdades no mercado de trabalho no que diz respeito aos salários, à segurança no emprego e aos direitos sociais. Nesse sentido, a flexibilização apresenta-se enquanto fenômeno complexo e contraditório, tendo em vista que se percebeu um aprofundamento da taylorização do trabalho, isto é, máxima pressão para aperfeiçoar resultados, reduzir custos e extenuante ritmo de trabalho.

A pesquisa em tela verificou o retrocesso histórico que se vivencia atualmente no mundo do trabalho, com a aprovação de Leis, como a Lei n.º 13.429/2017 (Lei da Terceirização), bem como a reforma trabalhista que buscou cavar uma pretensa isonomia entre empregado e empregador, sendo objeto de discussão no capítulo 3 desta dissertação a autonomia da vontade nas relações contratuais de trabalho.

Logo, somente ratifica-se a eliminação dos avanços nos direitos sociais dos trabalhadores obtidos em inúmeras décadas de lutas políticas. Observando-se um esforço, por parte do poder legislativo, para reformular todo o arcabouço jurídico institucional, em que descansam as relações trabalhistas, com o fito de precarizar, ainda mais, as relações de trabalho, visando-se tão somente a maximização dos lucros, constatando-se os impactos gerados pela reestruturação produtiva de modo a favorecer o empresariado.

Ademais, aliado ao fato da inoperância estatal, no que se refere ao controle dos marcos legais que modelam as relações trabalhistas, colabora para a efetivação da realidade atual. Assim como fatores relacionados à reduzida probabilidade de resistência dos trabalhadores, em decorrência da pulverização do trabalho que fomentou o enfraquecimento das relações sindicais e, à necessidade de atingir metas de acumulação de capital em dada circunstância.

As modificações ocorridas no processo produtivo, dinamizado pela mundialização do capital efetivamente corroborou para a fragmentação das relações de trabalho, bem como a solidariedade da classe trabalhadora, conduzindo-se a indagações do tipo: teria vencido o capital, com suas tecnologias de produção e gestão da força de trabalho?

Portanto, verificou-se no decorrer da pesquisa a indução exacerbada e de resultados urgentes, ao desenvolvimento de um esforço empreendedor, ao invés de uma atuação intelectualizada, participativa, crítica e corresponsável pelo processo global de produção, como se requer em um meio que se crê inovador.

Demonstrou-se um empenho na disseminação de um mercado que valora os aspectos subjetivos, todavia se captura somente aspectos ligados ao entusiasmo e energia pelo trabalho e os potenciais da organização, tendo em vista a busca da maximização de si e, assim, alcançar-se a plenitude produtiva, que em última análise representa o objetivo de transformar o trabalhador num “trabalhador empreendedor” conforme explicado no decorrer da dissertação.

Por outro lado, tem-se tornado cada vez mais recorrente os sentimentos e expressões emocionais e de insegurança em relação à carreira e a manutenção do próprio emprego, por exemplo.

Chegou-se a conclusão de que a reestruturação produtiva que conduziu a constituição de um trabalhador com características empreendedoras deve ser feita com ressalvas, uma vez que não se pode impor a uma coletividade determinada especificidade na seara trabalhista. Logo, não é todo trabalhador que possui perfil empreendedor, conforme demonstrado no capítulo 4 da dissertação em comento.

A reestruturação produtiva não só pode como também deve ser concebida como processo de caráter contraditório, cuja contradição não é o que as opõe ao passado das homogeneidades fabris, mas o que se encontra no presente das novas formas de exploração e de composição técnica do trabalho nas novas lutas dos trabalhadores.

Procurou-se, ao longo do trabalho, compreender questões pertinentes à constituição do novo trabalhador e, por conseguinte, às práticas gerenciais e os modos de produção presentes nas organizações contemporâneas inseridas no sistema econômico denominado de capitalismo.

Portanto, com base na pesquisa em tela, restou constatada que a prática do empreendedorismo não é garantidora de novos postos de trabalho, tampouco oferece

autonomia e segurança ao trabalhador, não significando modernidade, conforme propalado mediante discurso apologético, mas sim retrocesso.

Desta forma, vislumbrar no empreendedorismo uma saída para as novas relações de trabalho, as quais surgiram no contexto moderno, afigura-se tão somente como medida paliativa, já que ao invés de atacar a causa que suscita as patologias sociais, opta-se por transferir à classe trabalhadora a responsabilidade das calamidades que atingem a sociedade trabalhista.

Portanto, ao final dessa pesquisa, espera-se demonstrar que a temática do empreendedorismo se insere em um movimento recorrente, mediante um discurso persuasivo, mas que, em sua essência, vazio, sendo capaz de absorver e metabolizar o ambiente. O capitalismo transveste-se de novo se (re) legitima, confundindo e neutralizando seus próprios adversários. Desta forma, se perpetua o modo de produção capitalista da exploração do trabalho subordinado, com outra roupagem, em que fica a cargo do trabalhador a responsabilidade quanto ao êxito, ou fracasso, do seu empreendimento.

## REFERÊNCIAS

ALBAGLI, Sarita. e MACIEL, Maria, L. **Capital social e empreendedorismo local, Rede de Pesquisa em Sistemas Produtivos e Inovativos Locais**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2002.

ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de Regina Maria Macedo Nery Ferrari, Aglaé Marcon, Itacir Luchtemberg e Sebastião Antunes Furtado. Curitiba: Genesis, 1997.

ALVES, Ivan Dias Rodrigues; MALTA, Christóvão Piragibe Tostes. **Você conhece o direito do trabalho?** 5. ed.rev. e ampl. Rio de Janeiro: Editora Rio, 1979.

ALVES, de A. Daniela. **Flexibilização Espaço Temporal do Trabalho na Sociedade Informacional**: o caso do teletrabalho, *SOCIUS Working Papers*, v.9, 2005.

ANDERSON, Perry. As políticas sociais e o Estado Democrático. *In*: SADER, Emir; GENTILI, Pablo. (Orgs.) **Pós-neoliberalismo**. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos**: problematizando, refutando e deslocando o seu objetivo. São Paulo: LTr, 2008.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e pós-modernidade**: fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005.

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). **A Perda da razão social do trabalho**: Terceirização e Precarização. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, RICARDO e SOTELO, ADRIAN. A crise da sociedade do trabalho: Entre perenidade e superfluidade *In*: Roncão, José Estácio e Oliveira, Eduardo (org). **Questões de século XXI**, São Paulo: Editora Cortez, 2003.

ARRUDA, José Jobson de Andrade. **O Brasil no comércio colonial (1796-1808)**. São Paulo: Ática, 1980.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BAUMAN, Zygmunt. **O Mal-Estar da Pós-Modernidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BERMAN, Marshall. **Aventuras no marxismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BRANDÃO, Euler Alves; VASCONCELOS, Geraldo M. R.; MUNIZ, REYNALDO Maia. Empreendedorismo e racionalidade. **Pretexto**. Belo Horizonte, v. 12, n. 3, p. 47-66, jul./set. 2011.

BRESSER-PEREIRA, L. C. As três interpretações da dependência. **Perspectivas**, São Paulo, v. 38, p. 17-48, jul/dez. 2010.

CAMPOS, Cynthia de Lima. **A formação do novo trabalhador**: o discurso do docente do SENAI PE frente ao regime de acumulação flexível. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas da UFPE, Pernambuco, 2006.

CARLAND, J. W., HOY, F., BOULTON, W. R. Differentiating entrepreneurs from small business owners: a conceptualization. **Academy of Management Review**, v.9, n.2,1984.

CARLAND, J. W.; CARLAND, J. A.; HOY, F. S. Who is na Entrepreneur? Is a question worth asking? New York: **American Journal of Small Business**, spring 1998.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura**. Vol. 1. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 2. ed., rev., atual e aum. São Paulo: Saraiva, 1981.

CHURCHIL, N.; MUZYKA, D. Defining and conceptualizing entrepreneurship: a process aproach. In: **Marketing/Entrepreneurship Interface**. Chicago, 1996.

CLEGG, Stewart e HARDY, Cynthia. Introdução: Organização e estudos organizacionais. In CLEGG, S., HARDY, C. e NORD, W. **Estudos Organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999.

COCCO, G. **Trabalho e cidadania: produção e direitos na era da globalização**. São Paulo: Atlas, 2000.

CORIAT, B. Automação programável: novas formas e conceitos de organização da produção. In: SHIMITZ, H; CARVALHO R.Q. (Org.). **Automação, Competitividade e Trabalho: a experiência Internacional**. São Paulo: Hucitec, 1988.

CORIAT, B. La régulation dans la crise actuelle. *Les Cahiers Français*, n. 209, jan./fev, 1985.

COSTA, Marcia da Silva. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil, *RAE-eletrônica*, v.2, n. 2, jul-dez, 2003.

COSTA JÚNIOR, L. C. P. da. **Reflexividade e Aceleração: As Estratégias Racionais de Sobrevivência: o caso dos profissionais do pólo de informática do Recife**, Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas da UFPE, Pernambuco, 2005.

COUTO E SILVA, Clóvis do. **A obrigação como processo**. São Paulo: Bushatsky, 1976.

DAHER, Wiltom de Medeiros. **Responsabilidade Social Corporativa: geração de valor reputacional nas organizações internacionalizadas**. São Paulo: Saint Paul Editora, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito de trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

DEGEN, Ronald Jean. **O empreendedor: empreender como opção de carreira**. São Paulo: Person Prentence Hall, 2009.

DEGEN, Ronald Jean. **O empreendedor: fundamentos da iniciativa empresarial**. São Paulo: MacGraw-Hill, 1989.

DIEESE 2001. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: Dieese, 2001.

DOLABELA, Fernando. **Oficina do Empreendedor**. São Paulo: Editora Cultura, 1999.

DORNELAS, José Carlos de Assis. **Empreendedorismo - Transformando Ideias em Negócio**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2001.

DRUKER, Peter. **Inovação e espírito empreendedor – Práticas e Princípios**. São Paulo: Cenage Learning, 2011.

FERREIRA, Fábio Vizeu. **Liderança visionária: instrumento de ajuste grupal nas organizações que buscam a inovação**. **Anais do I EGEPE**. Maringá, 2000.

FERREIRA, José M. C. 1999. **Trabalho e sindicalismo no limiar do século XXI**. *In: Utopia*, Lisboa, n. 9, 1999.

FERNANDES, Florestan. **A revolução burguesa no Brasil**: ensaio de interpretação sociológica. Rio de Janeiro: Editora Globo, 2006.

FILION, Louis J. Empreendedorismo e gerenciamento: processos distintos, porém complementares. São Paulo: **Revista de Administração de Empresas**, v.40, n.3, Jul./Set. 2000.

FILION, Louis J. **O empreendedorismo como tema de estudos superiores**. Brasília: Seminário: A universidade formando empreendedores, 1999a.

FILION, Louis J. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. **Revista de Administração da USP**, São Paulo, v.34, n.2, Abril/Jun. 1999b.

FILION, Louis J. Diferenças entre sistemas gerenciais de empreendedores e operadores de pequenos negócios. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.39, p.6-20, Out./Dez. 1999c.

FILION, Louis J. Visão e relações: elementos para um metamodelo empreendedor. **Revista de Administração de Empresa da Fundação Getúlio Vargas**, São Paulo, v.33, Nov./Dez.1993.

FORRESTER, V. **O horror econômico**. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1997.

FRANÇA, M. B. No princípio dialógico da linguagem: o reencontro do homo loquens com o ser humano industrial. In: FIGUEIREDO, Marcelo; ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara, ALVAREZ, Denise (org.). **Labirintos do trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Fundamentos científicos e tecnológicos da relação trabalho e educação no Brasil de hoje. In: Lima, Júlio C. F.; Neves, Lúcia M. W. (Org.). **Fundamentos da educação escolar do Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2006.

FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

FURTADO, Celso. **Criatividade e dependência**. São Paulo: Companhia das Letras, 2008.

GALANTINO, Luisa Morlini. **Diritto del lavoro**. 7. ed. Torino: Giappichelli Editori, 1997.

GARTNER, W. B.; MITCHELL, T. R.; VESPER, K. H. A taxonomy of new business ventures. New York: **Journal of Business Venturing**, v.4,1989.

GHERA, Eduardo. **Diritto del lavoro: Il rapporto di lavoro**. Bari: Cacucci, 1997.

GIMENEZ, Fernando A. P.; JUNIOR, Edmundo Inácio; SUNSIN, Luzia A. de S. B. Uma investigação sobre a tendência do comportamento empreendedor. In: SOUZA, Eda Castro Lucas de. **Empreendedorismo: competência essencial para pequenas e médias empresas**. Brasília: ANPROTEC, 2001.

GONZALEZ, Wânia R. C.; PRADO, LÚCIA R. S. da Silva. 2001. **Banco de Dados: Trabalho e Emprego através dos Classificados dos Jornais**. Boletim Técnico do Senai. Rio de Janeiro, 2001.

GORZ, André. **Adieu au prolétariat**. A de-là du socialisme, Paris, Galilée, 1980 (Edição brasileira: Adeus ao proletariado, Forense Universitária, 1982).

GORZ, André. **Les Chemins du Paradis**. Paris, Galilée, 1983.

GRANOVETTER, Mark. **Getting a job: a study of contacts and careers**. Chicago. Chicago press, 1995.

HARVEY, David. **Condição Pós-moderna**. 13 ed. São Paulo: edições Loyola, 2004.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**, Edições Loyola, São Paulo, 1992.

HIRATA, HELENA. **Fordismo e Modelo Japonês. Padrões tecnológicos, trabalho e dinâmica espacial**. Brasília, Unb, 1996.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P.; SHEPHERD, Dean A.; **Empreendedorismo**. 7. ed. Porto Alegre: Boohman, 2009.

HOBBSAWN, Eric. **Era dos extremos: O breve século XX – 1914 – 1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

KETS DE VRIES, Manfred F. R. Rebeldes criativos com causa. In: BIRLEY, Sue; MUZYKA, Daniel F. **Dominando os desafios do empreendedor: seu guia para se tornar um empreendedor**. São Paulo: Makron, 2001.

KIRZNER, I. M. **Competition and entrepreneurship**. Chicago: Chicago University Press, 1973.

KOSELLECK, Reinhart. **Futuro Passado: Contribuição à Semântica dos Tempos Históricos**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2006.

KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo**, Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

LA CUEVA, Mario de. **El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales**. 5. ed. México: Porrúa, 1978.

LAMEIRAS, Maria A. P. Da retomada do crescimento à crise financeira internacional (2004-2008). In: IBEIRO, Fernando José da S. P. **Economia brasileiro no período 1987-2013: relato e interpretações da análise de conjuntura no Ipea**. Brasília: IPEA, 2015.

LARANJEIRA, Sonia Guimarães. Transformações na realidade do trabalho no Brasil e em Portugal. **Dossiê Sociologias**. Porto Alegre, ano 6, n. 12, jul/dez, 2004.

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

LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do psiquismo**. São Paulo: Moraes, 1972.

LIPIETZ, A. 1986. **New tendencies in the international division of labour**: regimes of accumulation and modes of regulation. In A. Scott e M. Storper (eds) *Production, work, territory; the geographical anatomy of industrial capitalism*, Londres (s/ed) apud Harvey (1989).

LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; LA ROSA, Manuel Álvarez de. **Derecho del trabajo**. 5. ed. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 1997.

LORETO, Sylvio. Do princípio da autonomia da vontade no Direito Internacional Privado (perspectiva histórica). In: ADEODATO, João Maurício [coord.]. **Anuário dos Cursos de Pós-Graduação em Direito**. n.10. Recife: Edição do PPGD/UFPE, 2000.

MACHADO, H. P. V.; GIMENEZ, F. A. P. Empreendedorismo e diversidade: uma abordagem demográfica de casos brasileiros. **Anais do I EGEPE**. Maringá, 2000.

MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. **Educação & Sociedade**: Campinas, v. 19, n. 6, 1999.

MARTÍNEZ, Juan Manuel Ramírez. **Curso básico de derecho del trabajo**. 4. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2008.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Administração para Empreendedores** - fundamentos da criação e da gestão de novos negócios. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

McCLELLAND, D. C. **The Achieving Society**. NewYork: D.Van Nostrand, 1961.

MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do Fato Jurídico**: Plano da existência. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

MÉSZÁROS, István. **Para além do Capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.

MORAIS, FILHO, Evaristo de. **Estudos de direito do trabalho**: doutrina, legislação e jurisprudência. São Paulo: LTr, 1971.

MORAIS, FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 1982.

MULGAN, Tim. **Utilitarismo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito do trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr: EDUSP, 1976.

OGBOR, J.O.: Mythicizing and reification in entrepreneurial discourse: ideology critique of entrepreneurial studies. **Journal of management Studies**, v. 37, n. 5, July, 2000.

OLIVEIRA, Edson Marques. **Empreendedorismo social**: da teoria à prática, do sonho à realidade: ferramentas e estratégias. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2008.

ORTEGA, Jesús García et al. **Curso de derecho del trabajo**. 7. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 1998.

PAIVA JR., Fernando G. de; CORDEIRO, Adriana Tenório. Empreendedorismo e espírito empreendedor: uma análise da evolução dos estudos na produção acadêmica brasileira. **XXVI ENAMPAD**. Salvador, 2002.

PAIVA JR. **O empreendedorismo na ação de empreender**: uma análise sob o enfoque da fenomenologia sociológica de Alfred Schütz. Tese (Doutorado em Administração). Centro de Pesquisa e Pós-graduação em Administração. Universidade Federal de Minas Gerais, 2004.

PATI, Vera. O empreendedor: descoberta e desenvolvimento do potencial empresarial. In: PEREIRA, Heitor José; SANTOS, Silvio Aparecido dos. **Criando seu próprio negócio**: como desenvolver o potencial empreendedor. Brasília: SEBRAE, 1995.

PELBART, P. P. **Vida Capital**: ensaios de biopolítica. São Paulo: Iluminuras, 2003.

PERES, Jose Luis Monereo. **Introduccion al nuevo derecho del trabajo**: una reflexión crítica sobre el derecho flexible del trabajo. Valencia: Tirant Lo Blanch, 1996.

PÉREZ LEÑERO, José. **Teoría general del derecho español de trabajo**. Madrid: Esapasa-calpe, 1948.

PERLINGIERI, Pietro. Equilibrio Normativo e Principio di Proporzionalità nei Contratti. **Revista Trimestral de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Padma, ano 3, v. 12, 2002.

POCHMANN, Márcio. **A inserção ocupacional e o emprego dos jovens**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1998.

PORTER, M.E., Clusters and the New Economy of Competition. *Harvard Business Review*, Nov. Dec. 1998.

PRADO JR. C. **A revolução brasileira**. São Paulo: Companhia das letras, 2014.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

RANOUIL, Véronique. **L' autonomie de la volonté**: naissance et évolution d'un concept. Paris: PUF, 1980.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

REY, David E. **The vest** – pocket entrepreneur. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1995.

RODGERS, Gerry; RODGERS Janine. Precarious jobs in labour Market regulation: the growth of atypical employment *In: western Europe*. Geneva. *International Institute for Labour Studies*, 1989.

RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz. **Revisão judicial dos contratos**: teoria da imprevisão e autonomia da vontade. São Paulo: Atlas, 2002.

ROGGERO, R. **Qualificação e competência**: um diálogo necessário entre sociologia, gestão e educação para alimentar as práticas pedagógicas na formação profissional. *Boletim Técnico do SENAC*, Rio de Janeiro, v. 29, 2003.

ROPPO, Enzo. **O contrato**. Tradução de Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. Coimbra: Almedina, 1988.

ROSENFELD, Cinara L. **A autogestão e a nova questão social**: repensando a relação indivíduo-sociedade, GT ANPOCS, Seminário Intermediário, USP, 2003.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. São Paulo: Makron Books, 2004.

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**. Tradução de Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo: LTr, 1976.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Trabalhar o mundo**: os caminhos do novo internacionalismo operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Capitalism, socialism and democracy**. London & New York: Routledge, 2003.

SCHÖN, D. 1987. **Educating the reflective practitioner**; Donald Schön's presentation to the 1987 meeting of the American Educational Research Association. Washington, DC. Disponível em: <http://educ.queensu.ca/~russell/howteach/schon87.htm>. Acesso em: 15 jan. 2019.

SILVA, Maria de Fátima; MOURA, Layse Rocha de; JUNQUEIRA, Luiz A. As interfaces entre empreendedorismo social, negócios sociais e redes sociais no campo social. **Revista de ciência da administração**. v. 17, n. 42, agosto 2015.

SINGER, Paul. **Introdução à Economia Solidária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SMITH, C. **De la automatización de los años sesenta a la especialización flexible**: un déjàvu de las panaceas tecnológicas. In POLLERT, A. (org.). Adios a la Flexibilidad? Madrid, MTSS, 1994.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011.v.1, pt. I.

SOUZA, Eda Castro Lucas de. **Empreendedorismo**: competência essencial para pequenas e médias empresas. Brasília: ANPROTEC, 2001.

SOUZA, Eda Castro Lucas de. A disseminação da cultura empreendedora e a mudança na relação universidade empresa. In: Souza, Eda Castro Lucas de. **Empreendedorismo: competência essencial para pequenas e médias empresas**. Brasília: ANPROTEC, 2001.

SOUZA, Jessé. **Os batalhadores brasileiros: nova “classe média” ou nova classe trabalhadora?** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, J. Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 18 ed. atual. São Paulo: LTr, 2 v, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TAVARES, Maria Augusta e SOARES, Marco Antônio Tavares. O trabalho em pauta. **Em Pauta**: Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Rio de Janeiro, n. 20, 2007.

VALADARES, Josiel Lopes; EMMENDOERFER, Magnus Luiz. A incorporação do empreendedorismo no setor público: reflexões sobre o caso brasileiro. **Revista de ciências da administração**. v. 17, n. 41, abr. 2015.

VALVERDE, Antonio Martín; GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sañudo; MURCIA, Joaquín García. **Derecho del trabajo**. 6. ed. Madrid: Tecnos, 1997.

WEBER, Max. **Ensaio de sociologia**. Tradução de Waltenisir Dutra. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1982.

WEBERBAUER, Paul Hugo. **Manifesto por um direito comprometido internacionalmente**: um estudo crítico acerca da autonomia da vontade, da reformulação da atuação do Estado nas relações contratuais privadas e sua repercussão no plano internacional. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-graduação em Direito, Ciências Jurídicas / FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2011.

WOOD Jr., T. & Paes de Paula, A. P. Pop-management: a literatura popular de gestão no Brasil. **Relatório de pesquisa do Núcleo de Pesquisas e Publicações**, FGVEAESP, São Paulo, 2002.

WORKING PAPER 7106. Banco Mundial. Disponível em: <http://documents.worldbank.org/curated/pt/816921468339602084/pdf/WPS7106.pdf>. Acesso em 08 jul.2018.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.