

## **AS DRAMÁTICAS DO USO DE SI DE UM JOVEM EMPREENDEDOR**

*Vivian Cristina Rio Stella*

### **1. Empreendedorismo em evidência**

Nos últimos quinze anos, há um crescente e significativo interesse pelo tema do empreendedorismo, que, cada vez mais, norteia políticas, ações e discursos nas esferas governamentais, nas entidades de classe, nas instituições de apoio, na mídia e na própria academia (Costa, Barros e Martins, 2012).

Esse fenômeno pode ser explicado pela nova realidade por que passa o mercado de trabalho, com o declínio de formas clássicas de atuação profissional. Como bem aponta Schwartz (2010), há 30 anos, a pergunta “o que é trabalho?” remetia à imagem de um operário e sua máquina, mas, a partir dos anos 80, inúmeras mudanças ocorreram, desde a expansão do setor de serviços até as mudanças nos ambientes institucionais, com fronteiras cada vez mais fluidas. Nesse novo cenário, o empreendedorismo passa a ser considerado uma nova forma de “tecnologia gerencial” para prover alternativas de empregabilidade.

Outra explicação é conceber que estamos vivendo a era do empreendedorismo (Dornelas, 2008) ou o início de um capitalismo empreendedor (Schramm e Litan, 2008), em que os empreendedores estão:

*[...] eliminando barreiras comerciais e culturais, encurtando distâncias, globalizando e renovando os conceitos econômicos, criando novas relações de trabalho e novos empregos, quebrando paradigmas e gerando riqueza para a sociedade (Dornelas, 2008: 6).*

Essa concepção, segundo Costa, Barros e Martins (2012), baseia-se, fundamentalmente, na definição de empreendedorismo mais utilizada na atualidade, a do economista Joseph Schumpeter, elaborada entre os anos de 1910 e 1920. Para o autor, o empreendedor é, essencialmente, um inovador, que impulsiona o desenvolvimento econômico por meio da reforma ou revolução do padrão de produção.

Seja pela (a) introdução de um novo bem ou de um bem já existente com nova característica; (b) introdução de um novo método de produção; (c) abertura de um novo mercado; (d) descoberta de novas fontes de suprimento; (e) pelo desenvolvimento de novas formas de organização, as inovações, segundo Schumpeter (2001) são potencializadoras de perturbações que direcionam as economias e as sociedades ao desenvolvimento. O empreendedor, para o autor, é o agente que inicia tais mudanças, alterando o sistema em equilíbrio ao identificar novas oportunidades. O empreendedorismo, portanto, emerge pela oportunidade de inovar.

Independentemente de a motivação ser a necessidade de criar novas formas de empregabilidade ou a oportunidade mercadológica de inovar, o empreendedorismo tem crescido de forma significativa no Brasil. Segundo a pesquisa do Global Entrepreneurship Monitor (GEM) “Empreendedorismo no Brasil 2013”, o sonho de abrir a própria empresa já superou o desejo de os indivíduos terem uma carreira “tradicional” (43,5% contra 24,7%). Dentre as faixas etárias analisadas pelo GEM, destacam-se os empreendedores com idades entre 18 e 24 anos, entre 25 e 34 anos e entre 35 e 44 anos, que correspondem, respectivamente, a 14,2%, 19,2% e 18,7% dos empreendedores iniciais brasileiros, isto é, que estão abrindo seu primeiro negócio. Nota-se, portanto, como os jovens têm assumido esse papel de empreendedor no Brasil.

Com certa liberdade para inovar o modelo de negócio e a gestão de sua própria empresa, muitos desses jovens empreendedores vêm buscando implantar novas práticas para que suas organizações sejam mais fluidas, colaborativas, horizontais e multidisciplinares. Dessa forma, tentam se distanciar do modelo consolidado de gestão, muito pautado (ainda) por práticas baseadas no modelo *taylorista* de trabalho. Há desde empresas em que todos atuam em home-office, sem que haja escritório, até as que compartilham a sede da empresa

com outras (modelo de coworking), dentre tantas outras práticas que consistem em renormalizar certos prescritos de outros ambientes de trabalho mais tradicionais.

Mas qual a motivação desses empreendedores para inovar? O que está na base dessas escolhas por novas práticas no ambiente de trabalho? Essas são as perguntas que norteiam a discussão deste artigo, cujo objetivo é depreender as dramáticas do uso de si por si e pelos outros (Schwartz, 2010), a partir da análise de verbalizações de uma entrevista realizada em um espaço de coworking situado em São Paulo-SP, com um jovem empreendedor de 32 anos, que abriu seu negócio em junho de 2014<sup>1</sup>. Ressalta-se que essa modalidade de entrevista permite que os atores sociais verbalizem seu “saber-fazer” (Duraffourg, 2010: 71), emergindo uma fala portadora de informações relevantes sobre o trabalho.

A estrutura do artigo consiste em, primeiro, uma breve apresentação da trajetória do jovem empreendedor e das características do seu negócio e, em seguida, a articulação dos conceitos da Ergologia aos dados obtidos na entrevista com o empreendedor sobre sua atividade de trabalho.

## **2. Uma breve trajetória de um jovem empreendedor e a caracterização de seu negócio**

A designação “jovens empreendedores” refere-se a um espectro de atores sociais muito amplo e variável, por isso decidimos selecionar para este trabalho um jovem empreendedor com 32 anos, com experiência anterior como funcionário de uma empresa, que se tornou empreendedor há menos de dois anos. Destaca-se que ele não se caracteriza como um empreendedor serial (aquele que cria e desenvolve um negócio com a finalidade de vendê-lo em um curto espaço de tempo).

---

<sup>1</sup> Na pesquisa de pós-doutoramento da autora do artigo, que integra o grupo Atelier: Linguagem e Trabalho, do LAEL/ PUC-SP, contamos com três atores sociais, empreendedores com idade entre 30 e 35 anos. Foram realizadas duas entrevistas com cada um dos atores sociais. Mas, para o escopo e a extensão deste trabalho, decidimos usar as verbalizações produzidas em uma das entrevistas com um dos atores sociais.

A escolha desses aspectos para fins da pesquisa sobre jovens empreendedores se deve a três fatores: (i) embora seja crescente o número de jovens de 18 a 24 anos que empreendem no país, com média superior em 10% em relação à média mundial (GEM), a porcentagem de estabelecimento do negócio é baixa em relação à faixa etária de 25 a 40 anos, por isso, decidimos selecionar empreendedores jovens com uma faixa etária superior aos 25 anos; (ii) o fato de o empreendedor já ter atuado em outra empresa como funcionário pode permitir depreender as dramáticas do uso de si (Schwartz, 2010) num certo modelo de gestão que tende a não ser replicado no negócio que esse jovem abre e gerencia; (iii) os empreendedores seriais costumam abrir e gerenciar diversos negócios ao mesmo tempo, com o apoio de inúmeros colaboradores ou consultores terceirizados, ao passo que o empreendedor de um pequeno negócio ou de uma start-up atua na maior parte das atividades de trabalho (senão em todas).

Para apresentar o ator social e sua empresa, usaremos as designações Fábio e Empresa Investimento, respectivamente<sup>2</sup>, que são nomes-fantasia.

Fábio tem 32 anos de idade, é formado em administração pública pela FGV/EAESP e fez MBA na Duke University. Em sua trajetória profissional, antes de abrir seu negócio, Fábio trabalhou (i) em uma ONG em Porto Alegre-RS (sua cidade natal), (ii) em uma empresa de produtos orgânicos e naturais que, desde 2007, conta com grandes investidores e (iii) em uma empresa de cosméticos admirada no mercado brasileiro, onde Fábio fez um *summer job* durante seu MBA.

Durante o MBA, Fábio idealizou um negócio que possibilitou a criação da Empresa Investimento em junho de 2014, depois de um processo de autorização do modelo de negócio, que envolveu investidores, advogados e a CVM (Comissão de Valores Imobiliários). A empresa é uma plataforma eletrônica que tanto permite que pequenos empreendedores tenham investidores para concretizar suas ideias quanto permite que investidores aportem valores módicos em pequenos negócios. Para viabilizar o negócio, a Empresa Investimento

---

<sup>2</sup> Embora o ator social tenha autorizado o uso do nome de sua empresa, preferimos manter seu anonimato neste artigo.

fez uma oferta pública usando o próprio modelo de captação de investimentos e conseguiu captar R\$ 200 mil. Até outubro de 2014, cinco meses depois da abertura, a empresa havia captado R\$ 5 mil reais em negócios.

A equipe é constituída por cinco colaboradores: um estagiário, três profissionais e o próprio fundador. Não há um escritório da empresa, todos trabalham em uma mesa de um escritório compartilhado por diversas outras empresas (modelo de coworking), situado na região da Avenida Paulista, em São Paulo-SP. Cada profissional leva seu próprio notebook para trabalhar. Vale destacar que não há obrigatoriedade de que os colaboradores estejam no escritório para realizar as atividades de trabalho.

Essas informações foram apreendidas pela pesquisadora na entrevista realizada no espaço de coworking. Além de informações sobre a empresa (estrutura, faturamento, principais serviços, clientes), a pesquisadora abordou os seguintes tópicos ao longo da entrevista (cf. quadro a seguir):

**Quadro 1**

<b>Tópicos</b>	<b>Perguntas que nortearam a entrevista</b>
Empresa – motivação para empreender e modos de gestão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como surgiu a ideia de montar seu próprio negócio?</li> <li>• Como você acha que seus funcionários avaliam essa gestão diferenciada?</li> <li>• Há algo que o incomoda ou que poderia ser aprimorado no seu modelo de gestão de sua própria empresa?</li> <li>• Como a criatividade e a inovação estão presentes no seu negócio? Ambos estão na sua forma de gestão? De que forma?</li> </ul>
Trajetória – profissional – avaliação de outras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Você trabalhava em alguma empresa “tradicional” antes de ter seu próprio negócio?</li> </ul>

formas de gestão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Havia algo com que você se incomodava no modelo tradicional de gestão? O quê?</li> <li>• Quais os diferenciais de gestão implantados por você em seu negócio e em que medida essa gestão de diferencia do modelo tradicional?</li> </ul>
Geral – visão sobre o empreendedor e sobre empreender no Brasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quais você acredita serem as “regras de ouro” para um empreendedor da economia criativa ser bem sucedido? Quais as dificuldades para você as praticar integralmente?</li> <li>• Como é ser empreendedor no Brasil?</li> </ul>

Depois de apresentar, brevemente, quem é Fábio, sua empresa e o roteiro que norteou a entrevista, passemos à articulação entre os conceitos da ergologia e os enunciados produzidos por ele na entrevista realizada no espaço de coworking, conduzida pela pesquisadora.

### **3. As dramáticas do uso de si e a motivação de um jovem empreendedor em sua atividade de trabalho**

A Ergologia propõe uma análise “situada”, com foco na atividade laboral e na potencialidade dos trabalhadores de compreender-transformar o que está em jogo, criando novas condições e um novo meio pertinente a si, a si em relação aos outros e ao meio. Nesse sentido, como afirma Schwartz (2010), na atividade de trabalho, há usos e não mera execução. O foco no uso, segundo o autor, lança luz à infidelidade crônica do meio e à impossibilidade de predeterminar inteiramente a atividade viva, pressupostos que redirecionam o olhar dos pesquisadores dessa abordagem para a complexidade da atividade e para o debate de valores entre o prescrito e o realizado e os usos do corpo-si.

Esse pressuposto geral da ergologia já nos faz olhar para o discurso da mídia de negócios direcionada aos empreendedores com certas ressalvas. Dados os traços de didaticidade e de injunção presentes em diferentes gêneros veiculados em revistas como Você S/A e outras do segmento, Souza-e-Silva (2007: 402) afirma que “o funcionamento discursivo da revista assemelha-se ao de verdadeiros manuais e mesmo de livros de autoajuda, em que se impõem modelos de estar no mundo e no trabalho” de forma simplista, algo contraditório diante da complexidade e não repetitividade da atividade laboral. A esse respeito, Fábio comenta que:

#### Verbalização 1

*Parece tudo lindo né...[nas revistas de negócios] é... eu acho que lá fora eles têm batido muito mais nessa tecla... assim... que aqui ainda... aqui ainda a turma tem essa dimensão de... pô vou ter meu tempo né... vou ganhar muito dinheiro... vou ser rico... e é justamente o contrário... a chance de eu ficar rico é muito menor do que se eu trabalhar num banco de investimento... muito menor né... tá bem claro pra mim o quão difícil é... quão pé no chão eu tenho que ter*

Ao enunciar conselhos na forma de generalizações como “ingredientes para crescer” ou “a receita que deu certo”, presentes, por exemplo, na revista PME – Pequenas e Médias Empresas (Editora Abril, edição de dezembro de 2014) e focar em casos de sucesso, a mídia de negócios vai construindo o discurso sobre o que é ser empreendedor: bem-sucedido, rico, com liberdade de horário. Mas, ao olhar para a atividade do ser empreendedor, veem-se os desafios, as dificuldades e, essencialmente, o debate de valores, tais como apontado por F na verbalização 1.

É fundamental olhar para a atividade de trabalho a fim de depreender as dificuldades e os desafios enfrentados pelos jovens empreendedores, em vez de apenas reforçar esse sentido de ser empreendedor construído pela mídia de negócios. Como define Fábio, na fala a seguir:

#### Verbalização 2

*talvez não só no Brasil... mas empreender de forma geral é muito difícil né... e é uma posição muito sozinha no fim... eu aprendi bastante... eu senti que... acostumei um pouco com essa coisa de não poder compartilhar algumas coisas com as pessoas... com a*

*minha mulher mesmo... com os meus próprios sócios... tem coisas que não adianta tu compartilhar... que é o meu papel decidir... então eu acho que esse é o custo... hoje se fala muito... eu vejo muita discussão e reportagem falando sobre essa depressão... às vezes de cara se matando... se suicidando... é um peso muito grande de empreender um negócio... ter um monte de gente que tu é responsável... de certa forma você é corresponsável*

Nessa verbalização, observa-se justamente a atividade como um debate de normas (Schwartz, 2010), que envolve o risco permanente do empreendedor em não chegar a um equilíbrio mais ou menos aceitável entre suas próprias normas, provenientes de sua história; as do coletivo relativamente pertinente e as do coletivo social mais amplo. Fábio parece buscar esse equilíbrio, mas se vê diante do impasse entre o quê e para quem falar sobre certos assuntos relacionados ao negócio, uma vez que ele é o empreendedor e, como tal, assume pra si uma norma de que é seu papel decidir.

O risco de não conseguir manter esse equilíbrio é a doença ou, na afirmação de Fábio, a depressão ou o suicídio, exatamente como afirma Schwartz (2010: 198): *“a dramática pode se tornar trágica, levando até a um grande sofrimento, até o suicídio!”*

Ao enunciar que a posição do empreendedor é muito sozinha, Fábio revela também quanto essa atividade de empreender é um risco, nos termos de Schwartz (2010). Como afirma o autor, sempre é necessário fazer escolhas, estas pautadas por valores e, ao mesmo tempo, sujeitas a risco de falhar, desagradar, criar novas dificuldades, afinal *“escolher essa ou aquela opção, essa ou aquela hipótese é uma maneira de se escolher a si mesmo – e em seguida de ter que assumir as consequências de suas escolhas”* (Schwartz, 2010: 191).

Vale ressaltar, no entanto, que, por mais singularizado que seja o trabalho, nunca agimos sozinhos, mesmo que se tenha essa impressão (Schwartz, 2010). Fábio mesmo faz essa afirmação sobre a solidão da atividade de empreender, mas evidencia os outros que atravessam sua atividade, tanto na verbalização 2, quanto na verbalização 3, a seguir:



### Verbalização 3

*eu fico refletindo toda noite se eu não contratei muita gente... estamos em cinco agora... porque tem que ter muito prato caindo pra fazer um investimento em alguma coisa... tem que realmente ser indispensável aquele gasto... isso eu fui aprendendo com o tempo... então eu penso dez vezes antes de investir em alguma coisa... assim... às vezes tem que arriscar arrisco... e se não der certo eu volto atrás... a gente fez isso...*

Como afirma Schwartz (2010), os outros estão lá, afinal, a forma de resolver uma situação, de orientar uma atividade é um indicador de performance ou de não performance, de eficácia ou de ineficácia. Pelos enunciados de Fábio, os outros imediatos que atravessam a sua atividade são a esposa, os sócios, os colaboradores, todos referenciados por ele nas verbalizações 2 e 3. Por meio dessa relação com os outros, remete-se profundamente a uma forma de construção de si mesmo, com todos os desafios.

Dessa verbalização, depreende-se que a realidade do trabalho, como sintetiza Durrive (2014), é profundamente coletiva, ao mesmo tempo que é profundamente individual, por isso Schwartz e Durrive (2010) trata dos usos de si por si - *e pelos outros*.

Mas, como apontam os autores, passar pelo debate de normas requer mexer com a subjetividade, para desdobrar essas dramáticas entre o local e o global e viabilizar meios de transformar o trabalho. Como aponta Fábio, o cotidiano do empreendedor é um desafio constante:

### Verbalização 4

*o meu trabalho dentre todos é o que menos tem uma rotinha uma disciplina... e por isso eu comentei aquilo antes... apesar de tudo conseguir manter uma rotina e uma disciplina com um job description tão amplo acaba sendo um dos meus desafios sempre... o meu dia a dia é um exercício constante de priorização... é um exercício constante pra mim de trabalhar nos meus pontos mais fracos talvez e... atento a eles... e principalmente naqueles que eu sei que são importantes na empresa... disciplina organização... então essas duas coisas casam... prioridade e trabalhar disciplina num ambiente caótico como é... eu acho o meu pelo menos de*

*empreendedor de microempresa de startup... é um dos grandes desafios...*

Diante desse constante exercício de priorização e disciplina, mencionados por Fábio (verbalização 4), ele tem implantado ações para viabilizar o seu próprio trabalho e o dos colaboradores. Quatro normas foram adotadas por Fábio: o horário flexível, com trabalho associado a entregas e não a cumprimento de carga horária; a ritualização de uma reunião com a equipe, realizada semanalmente, a fim de apontar aprendizados e definir objetivos para a semana; o uso do aplicativo Asana, considerado por Fábio “uma das apostas para se organizar nesse caso”, já que reduz o volume de e-mails e permite o compartilhamento de arquivos e ações entre os colaboradores; a progressão de carreira aliada à possibilidade de o colaborador se tornar sócio, a depender de seu desempenho. Nota-se a prescrição, a avaliação e disponibilização de meios para que o empreendedor viabilize a atividade de trabalho (sua própria e a dos outros).

O que é interessante observar nessas quatro normas adotadas por Fábio é que elas parecem ser prescritos elaborados por ele em seu próprio negócio que visam a um distanciamento de práticas de outras empresas em que ele atuou profissionalmente. Em outras palavras, tendo vivido a renormalização ou o sofrimento decorrente de certas normas em outras empresas, Fábio busca estabelecer prescritos em sua empresa que se distanciem daquilo que ele não valoriza ou em que ele não acredita. Mais uma vez, estamos diante do debate de valores e das dramáticas do uso de si por si e pelos outros. Isso pode ser observado nas duas verbalizações a seguir, em que Fábio se refere à empresa de alimentos naturais e orgânicos em que trabalhou:

#### Verbalização 5

*a gente é uma empresa virtual... nos permite ser mais flexível nisso... tenho tentado colocar... tenho muito medo... muito receio disso... tenho tentado criar esse clima de escritório que tem aqui no coworking... eu sinto uma desvantagem... falo bastante de ter um espaço nosso pra gente dar uma cara éh... mas de deixar a turma livre assim... essa coisa do tempo sabe de... puta eu era escravo lá de ficar no escritório e não tinha tanta autonomia com o meu tempo mesmo se eu fosse entregar aquilo... aqui eu tenho tentado deixar a turma mais solta... não precisa vir no escritório... não tem nenhuma obrigatoriedade com isso.. mas tem expectativas*

*de trabalho que... que é esperado de cada um e acho que é isso que mais importa*

#### Verbalização 6

*tinha muitas coisas que me incomodavam (...) uma das coisas que eu não gostaria de repetir é a parte de gestão de pessoas que eu te falei... eu senti de não ter tanto feedback... não ter tanto acompanhamento... tinha um discurso que não chegava na prática né... da meritocracia é:... e relações de falta de atenção ao trabalho... que era feito mais a cobrança do que um acompanhamento com calma e construindo alguma coisa junto... acho que isso é algo que me incomodava bastante...*

Esses dois trechos da entrevista de Fábio remetem à noção de motivação que, segundo Schwartz (2010), é comumente definida como uma característica psicológica interna à pessoa, mas que, para o autor, é resultado de uma ligação entre as pessoas e os meios que elas têm para viver e para exercer sua atividade. Revuz (2010) também trata da motivação sem naturalizá-la e sob a perspectiva do funcionamento psíquico e sua ligação com o meio (social, cultural). Para isso, ela propõe uma inversão de foco: em vez de gerentes de empresas se perguntarem como motivar as pessoas ou o que o trabalho requer dos homens, seria preciso questionar como as organizações de trabalho quebram a motivação ou o que as pessoas demandam do trabalho e qual o lugar do trabalho na vida delas?

Essa concepção de motivação como resultado da associação entre as pessoas e os meios pauta o enunciado de Fábio a seguir:

#### Verbalização 7

*em alguns momentos.. tu tava lá se matando pra trabalhar pra fazer o melhor... fazendo hora extra... nem existe hora extra... e trabalhava dez doze horas por dia por um salário pequeno acreditando... aí vem alguém e te solta os cachorros pra um negócio que tu não é o único responsável... a pessoa fez um monte de cagada... a dona da empresa... então isso também me incomodava muito... essa essa falta de percepção do seu próprio eu e aonde que a pessoa enquanto chefe... enquanto superior também... errava e não oferecia instrumentos e oportunidades de trabalho que favorecessem o resultado final ser bem sucedido*

Pode-se perceber, a partir dessas verbalizações, que a não flexibilidade de horário (Fábio enuncia o termo “escravo”, dada a intensidade disso no uso de si) e a falta de *feedback* constante, de

trabalho conjunto e de perspectiva de se tornar sócio da empresa fizeram com que Fábio perdesse a motivação de trabalhar nesse local. Na sua própria empresa, então, ele passa a fazer usos de si e a estabelecer prescritos que possam levar à motivação de seus colaboradores, ainda que essas normas possam ser muito pautadas pelos seus próprios valores (atravessados pelos outros), nem sempre coincidentes com os de cada colaborador, dada a complexidade e heterogeneidade de cada um.

Para finalizar essa articulação entre conceitos ergológicos e o discurso de um jovem empreendedor sobre sua atividade de trabalho, é importante mencionar, ainda que brevemente, a noção de competência, considerada por Schwartz (2010) como uma outra forma de abordar as dramáticas do uso de si. Como sintetiza Souza-e-Silva (2007: 397) :

*A ergologia pensa a competência como comportando ao menos três polaridades ou ingredientes diferentes: o grau de apropriação de saberes conceitualizáveis, o grau de apropriação das dimensões históricas, singulares e coletivas de cada situação de trabalho e o debate de valores a que se vê convocado todo indivíduo em um meio de trabalho particular.*

Esses três elementos presentes na noção de competência não são, para Schwartz (2010), facilmente articuláveis, por isso, é muito difícil se chegar a uma definição de competência relativamente operacional. Essa complexidade pode ser observada no trecho a seguir:

#### Verbalização 8

*eu fui o primeiro chefe presidente lá na ONG e achava que era muito difícil trabalhar com a turma porque era trabalho social e ninguém tava lá muito preocupado com a causa... então não podia... era voluntário... não podia ficar chicoteando todo mundo... ai quando eu fui pra Mãe Terra... puta empresa investida pelos caras mais admirados do país... do Brasil... eu falei... agora aqui tá todo mundo que nem eu querendo crescer rápido na carreira e... meu... foi um desastre total... ninguém conseguia trabalhar comigo... então eu já vivi...chicoteava o pessoal... dava esporro... tinha um pouco isso até porque eu passei a desgostar do ambiente e eu passei a replicar... até um pouco inspirado com uma relação que eu tinha... então eu venho trabalhando isso... no MBA*

*foi um ponto importante pra eu trabalhar e refletir... e é o que tenho tentado desenvolver em termos de competências*

Nota-se que Fábio apropriou-se de uma concepção de que liderar demandava a competência de exigir, “chicotear”, “dar esporro”, ao que ele mesmo indica, pela experiência em outras situações de trabalho. Essas escolhas do uso de si por si e pelos outros, como qualquer outra, geraram um impacto e o levaram a falhar, já que ele afirma que “ninguém conseguia trabalhar comigo”. Diante disso e da sua nova posição de empreendedor, ele enuncia que vem tentando desenvolver essa competência, o que revela o debate de valores a que Fábio se viu convocado nesse novo contexto profissional. Vê-se, portanto, como o “agir em competência”, de que trata Schwartz (2010), é complexo tal como é a atividade de trabalho.

## **6. Considerações finais**

A partir das análises das verbalizações de Fábio, pode-se afirmar que analisar a atividade do empreendedor, mesmo que seja por meio de seu discurso sobre o trabalho (e não pela análise da atividade em si) revela um cotidiano repleto de dramáticas do uso de si por si e pelos outros de forma intensificada, dada a responsabilidade em gerir o negócio, fazer escolhas, assumir os riscos inerentes a elas e vivenciar os impactos de suas decisões tanto em si mesmo quanto em seus colaboradores. Como afirmam Schwartz e Echternacht (2007: 23), só assim se pode compreender o trabalho, o que “exige acessar as histórias das situações de trabalho, em suas interações sempre singulares entre a atividade humana e os meios técnicos e sociais que configuram o viver e o trabalhar em contextos específicos.”

Além disso, pode-se apontar que certas escolhas no modo de gerir o negócio, baseadas fortemente nos usos de si, decorrem de uma tentativa de distanciamento de práticas que geraram sofrimento ou desmotivação a esse empreendedor.

A nosso ver, esse é um aspecto que deve ser investigado com maior profundidade quando se trata de jovens empreendedores com experiência prévia como funcionários de outras empresas, já que essas escolhas permitem entrever as dramáticas de uso de si e o debate de

valores, observáveis, fundamentalmente, quando se adota um olhar ergológico.

### Referências

COSTA, A.M.; BARROS, D.F; MARTINS, P.E.M. (2012) A alavanca que move o mundo: o discurso da mídia de negócios sobre o capitalismo empreendedor. *Cad. EBAPE.BR*, v.10, n° 2, Rio de Janeiro, p. 371-375.

DORNELAS, J. C. A. (2008) *Empreendedorismo: transformando idéias em negócios*. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus.

DURRIVE, L. (2014) La démarche ergologique: pour un dialogue entre normes et renormalisations. Semaine internationale HETS, HES-SO Valais-Wallis, et Iie congrès de la Société internationale d'Ergologie, 2014. Disponível em : <[http://www.ergologia.org/uploads/1/1/4/6/11469955/expos\\_sierre\\_ldurrive.pdf](http://www.ergologia.org/uploads/1/1/4/6/11469955/expos_sierre_ldurrive.pdf)> Acesso em 5 de dezembro de 2014.

GEM. *Empreendedorismo no Brasil*: 2013. Simara Maria de Souza Silveira Greco (coord). Curitiba: IBQP, 2013.

SCHUMPETER, J. (2001) *A Teoria do Desenvolvimento Econômico*. São Paulo: Nova Cultural.

SCHRAMM, C.; LITAN, R. E. (2008) The growth solution. *The American*, p. 32-38.

SCHWARTZ, Y.(2010) Trabalho e uso de si. In. SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.) *Trabalho e Ergologia: Conversas sobre a atividade humana*. 2ª. Ed. Niterói, UFF, p. 191-204

\_\_\_\_\_; ECHTERNACHT, E. H. (2007) O trabalho e a abordagem ergológica: “usos dramáticos de si” no contexto de uma Central de Tele-atendimento ao Cliente. *Informática na educação: teoria & prática*. Porto Alegre, v.10, n° 2, p. 9-24.

REVUZ, C.T. (2010) O trabalho e o sujeito. In. SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.) *Trabalho e Ergologia: Conversas sobre a atividade humana*. 2ª. Ed. Niterói, UFF, p. 225-243

SOUZA-E-SILVA, M. C. (2007) Os sentidos de competência no trabalho: discurso da mídia e discurso acadêmico. *Filologia e Linguística Portuguesa*, n. 9, pp. 387-405. Disponível em <<http://revistas.usp.br/flp/article/viewFile/59790/62899>>, acesso em 5 de dezembro de 2014.