

**VI JORNADA BRASILEIRA  
DE SOCIOLOGIA**  
MODERNIDADE E SUL GLOBAL

9, 10 E 11 DE OUTUBRO DE 2019



**UFPEL**



**VI Jornada Brasileira de Sociologia**

*Modernidade e Sul Global*

Outubro, 2019, Pelotas/RS.

GT 5 – Reconfigurações no mundo do trabalho

**Empreendedorismo na Área de TI: Uma nova Representação do Mundo do Trabalho**

**VI JORNADA BRASILEIRA  
DE SOCIOLOGIA**

MODERNIDADE E SUL GLOBAL

9, 10 E 11 DE OUTUBRO DE 2019



UFPEL



## **Empreendedorismo na Área de TI: Uma nova Representação do Mundo do Trabalho**

Íngrid Schmidt Visentini<sup>1</sup>

Laura Senna Ferreira<sup>2</sup>

Nos novos discursos envolvendo o mundo do trabalho e da empresa, o empreendedorismo emerge como alternativa econômica individual, estando associado a um novo estilo de vida. Assim, no presente estudo, analisam-se as noções de empregabilidade e de empreendedorismo e de que modo tais representações se inserem no setor de Tecnologia da Informação (TI). O perfil idealizado dos profissionais incorpora elementos, tais como: flexibilidade; criatividade; inovação; autonomia; engajamento; curiosidade. Trata-se de um profissional dotado de características proativas: atualizado; que procura desenvolvimento; que se envolve em projetos; que assume a instabilidade como princípio de vida; que adota flexibilidade nas práticas e valores. Observa-se a presença de novas práticas e ideologias de gestão empresarial, com destaque para os casos em que há a alternativa de deslocamento da condição de assalariamento para a abertura do próprio negócio e, também, as trajetórias educacionais e profissionais, bem como o perfil dos trabalhadores, além de outros aspectos característicos do setor. Todas essas questões foram abordadas a partir de pesquisa junto aos estudantes da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), que se encontram atuando no setor da TI, aos trabalhadores e empreendedores do campo da TI, bem como as instituições que fomentam o empreendedorismo em Santa Maria.

*Palavras-chave:* Tecnologia da informação; Empreendedorismo; Empregabilidade; Trabalho.

---

<sup>1</sup>Estudante de Bacharelado em Ciências Sociais na Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, PIBIC-CNPq, [ingridvisentini@hotmail.com](mailto:ingridvisentini@hotmail.com).

<sup>2</sup>Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, Professora adjunta na Universidade Federal de Santa Maria - UFSM, [laurasennafe@hotmail.com](mailto:laurasennafe@hotmail.com).

## Introdução

As mais recentes mudanças que ocorrem no sistema socioeconômico geram significativas modificações no mundo do trabalho. Em consequência disso, o perfil do trabalhador é alterado para corresponder à nova configuração instituída. Com o avanço das novas tecnologias, cada vez mais são atualizadas formas de organização, atuação e representação do trabalho em diferentes setores.

Nos novos discursos envolvendo o mundo do trabalho e da empresa, o empreendedorismo emerge como alternativa econômica individual, estando associado a um novo estilo e modo de ver a vida. Para Boltanski e Chiapello (2009), os ideais de empreendedorismo e empregabilidade são as qualidades dominantes do novo espírito do capitalismo, consistindo nos principais veículos de difusão de modelos ideais para abertura do próprio negócio, tendo, dessa forma, trabalhadores que também serão imersos nessa lógica do modelo empreendedor.

O setor de Tecnologia da Informação (TI) se demonstra especialmente aberto a essas noções de empreendedorismo e empregabilidade, pois, além da presença frequente das novas formas de gestão empresarial e contratação, observa-se que tem como perspectiva a inovação dos processos, produtos e serviços. Existe um perfil idealizado dos profissionais da TI, que incorpora elementos como flexibilidade, criatividade, inovação, autonomia, engajamento, pró-atividade. Todas essas características são requeridas como também aderidas por estes sujeitos atuantes na área, construindo um *habitus* próprio do segmento.

Para Bourdieu (2007), *habitus* é o princípio unificador e gerador das práticas que compõem um estilo de vida. Na constituição do grupo da TI, estão presentes práticas incorporadas a partir de um conjunto de ideias, ações e comportamentos que levam os indivíduos a adotar um determinado modo de ser.

Com isso, a partir de pesquisa junto a estudantes da Universidade Federal de Santa Maria/UFSM, trabalhadores e empreendedores que se encontram na área de TI em Santa Maria/RS e instituições atuantes no setor, foi investigado como o empreendedorismo se faz presente neste segmento.

Trata-se de um estudo quali-quantitativo, o qual de acordo com Martins (2007) não se baseia apenas em dados quantitativos, mas leva em consideração também questões

subjetivas, delineando-se, desse modo, o novo perfil de trabalhador da área de TI, tendo por base entrevistas semiestruturadas gravadas e aplicação de questionários.

### **Desenvolvimento**

O presente estudo não se baseou apenas em dados quantitativos, mas levou em consideração também questões subjetivas, de modo a delinear o novo perfil de trabalhador da área de TI. Dessa maneira, através de entrevistas semiestruturadas, totalizaram trinta e dois interlocutores, contando com nove estudantes de TI (dos cursos de graduação em Ciência da Computação e Engenharia da Computação da UFSM); oito trabalhadores da área de TI; nove empresas da área; e seis representantes de instituições atuantes no setor (ADESM, AGITTEC, Comitê de Empreendedorismo e Inovação, COREDE, NEJSM e a Secretaria de Desenvolvimento de Santa Maria). Também foram aplicados questionários aos entrevistados. Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, mediante consentimento dos interlocutores obtido através de um termo livre e esclarecido assinado pelos mesmos.

Neste contexto, a partir das entrevistas, observa-se que os discursos são permeados por novas interpretações do sentido do trabalho, novas orientações políticas, novos posicionamentos e novas concepções. Constata-se a presença de um “espírito” empreendedor, no sentido que Weber (2004) atribui ao “espírito” do capitalismo em sua obra de 1905, implicando em um determinado *ethos*.

A realidade do setor de TI corresponde ao que Boltanski e Chiapello (2009) definem como um novo *ethos*, isto é, um novo espírito do capitalismo e uma nova representação da empresa e do processo econômico. Essa nova representação empresarial e econômica está associada à emergência nos anos 90 de um modelo de rede de empresas com características típicas do ramo da TI: a hierarquia é banida por basear-se na dominação; a pressão concorrencial e as exigências dos clientes são, agora, os motivos fundamentais; a organização flexível vai proporcionar a adaptação a todas transformações, estar à frente dos concorrentes e ter um pessoal a par dos conhecimentos mais recentes; a organização do trabalho vai se dar a partir de uma equipe ou por projetos; a figura de um líder substitui o chefe ou patrão. Com todos esses novos elementos, o princípio hierárquico é desmontado, e as organizações se tornam flexíveis, inovadoras e muito competentes.

O trabalhador ideal a este tipo de mudança ocorrida no sistema econômico e social deverá corresponder às novas demandas do chamado capitalismo flexível, no qual “pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos à mudança em curto prazo, assumam risco continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais” (Sennett, 1999, p. 9). A exigência dessas características no setor de TI constrói um perfil típico de profissional constituído em Pessoa Jurídica (PJ). Referente a esta forma de contratação, segundo o estudo de Bridi (2014, p.293):

De maneira geral, os trabalhadores PJ trabalham por projetos, sendo comum encontrá-los ligados a uma mesma empresa por diversos anos. Trabalham por contrato, sem jornada fixa estabelecida, férias remuneradas e outros direitos, pois são regulados pelo direito civil e ou comercial. Ainda que permaneçam ligados a uma empresa única, não recebem os mesmos direitos e garantias dos trabalhadores celetistas.

Esta modalidade de contratação é muito frequente em empresas de TI e direciona a atenção tanto de empresários e empreendedores quanto de trabalhadores ao trabalho autônomo no lugar do trabalho assalariado com contratação via CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). O seguinte relato é sobre a experiência de uma funcionária contratada como PJ:

L: (...) decidiram fazer uma contratação por PJ, por contrato, e como eu tinha o MEI [Microempreendedor Individual] (...), eu pensei: “bom, eu preciso, de certa forma, contribuir pra aposentadoria, enfim, e também pra fazer trabalhos, pra tentar conseguir dinheiro de alguma forma”, e aí eu fiz o MEI em junho, e aí eu comecei a atender alguns clientes por *freela*. E daí na [atual empresa] eu sou contratada como PJ, tenho contrato de 1 ano e ele vai se renovando. A gente define, a gente tem uma certa rotina de trabalho, a gente não tem um horário definido pra trabalhar, mas a gente tem mais ou menos uma rotina de trabalho estabelecida porque nós somos 3. Na verdade, até o coordenador é PJ [risos], então é todo mundo meio que empreendedor, então às vezes a gente precisa sair pra atender cliente, então isso é bem tranquilo. E então a gente não tem uma rotina específica, então tipo assim, se eu preciso ficar em casa, se eu preciso atender algum cliente, eu posso sair, mas a gente tem mais ou menos um horário combinado pra que a equipe esteja junta, né? Não trabalha cada um por conta, porque acaba que a gente precisa ter um trabalho bem multidisciplinar (L., Funcionária PJ, 2018)<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Optou-se por distinguir os entrevistados utilizando apenas suas iniciais.

Trata-se de uma alternativa de vínculo para quem prefere trabalhar com Home Office, com maior liberdade, organizando os próprios horários e estabelecendo uma rotina confortável. Em relação à flexibilidade, foram selecionados os seguintes relatos de funcionários da área de TI:

V: a minha jornada de trabalho, agora, tá em torno de 42 horas e meia, por semana, gira em torno de trabalhar algo a mais, mas isso realmente é uma flexibilidade minha, mesmo.

Entrevistadora: e como funciona essa flexibilidade?

V: olha, isso é uma questão realmente da empresa, né? Que oferece um... não tem um... existe um rigor de tu cumprir as coisas, de tu estar presente e... realmente trabalhando, mas se um determinado dia tu precisa trabalhar mais ou tu precisa vir mais cedo, porque tu tem algum compromisso de saúde ou algo do tipo, é... já consegui me beneficiar disso pra não ter que fazer toda uma reviravolta na minha rotina e conseguir executar meu trabalho de forma beneficente. (V.P., funcionário TI, 2018)

C: a gente tem um horário flexível aqui dentro do que a lei, né, permite. Mas a jornada de trabalho são 44 horas semanais, com alguma flexibilidade. Então eu tenho flexibilidade de não precisar chegar sempre às 8:00, sair meio dia, entrar sempre às 14:00 e sair 18 e pouco. É flexível, então se algum dia eu quero chegar um pouco depois, quero sair um pouco antes, sair um pouco depois, também tem, desde que respeite algumas formalidades que a legislação quer: intervalo de meio dia de no mínimo 30 minutos. Então dentro do que a lei permite flexibilizar, a empresa permite que a gente, que os funcionários, flexibilizem o horário (C.B., funcionária TI, 2018)

Não fugindo do que se encontra estabelecido em lei, observa-se que a flexibilidade é recorrente e usual de quem atua no ramo da TI. É uma forma característica do ramo, visto que o tipo de trabalho desenvolvido é imaterial, “definido como aquele tipo de trabalho cujo uso do cognitivo, da inteligência, da capacidade de mobilizar os saberes e da afetividade dos trabalhadores é mais acentuado do que no trabalho material” (Oliveira, 2009, p. 30).

O modo de produção do trabalho imaterial não permite que o tempo de trabalho seja medido como em profissões que têm como resultado um produto palpável, material e físico, pois demanda de um uso do tempo diferenciado e que se adequa à produtividade do

trabalhador. No entanto, esta mesma flexibilidade, intensifica o trabalho, isto porque existe uma dificuldade de se determinar quando se está ou não trabalhando. Não se tem uma contagem exata de horas trabalhadas para além da jornada formal. A intensificação do trabalho é colocada por Rosso (2008) como uma condição intrínseca ao universo laboral, em maior ou menor grau, uma vez que qualquer trabalho é realizado de acordo com determinado grau de intensidade, seja ele autônomo, heterônomo, assalariado, operário ou intelectual.

As empresas de TI não raramente são caracterizadas pela horizontalidade organizacional, como se observa nos seguintes relatos:

J: a relação, assim, é tranquila. Não tem muita... eu acho que se você tiver que avaliar o ambiente é... digamos que não é difícil, é... não é tão fácil perceber a diferença entre cargos

Entrevistadora: é mais horizontal?

J: é mais horizontal. Por que? Porque é mais uma colaboração do que um dá a ordem e o outro obedece, sabe? Tem mais uma conversa, em si. “ah, a gente tá planejando fazer tal coisa. O que que tu acha? O que que vocês acham?” sabe? Pra depois tomar aquela decisão. Então a relação é tranquila, sabe? (J.C., funcionário TI, 2018)

C: a nossa hierarquia é bem horizontal, muito fácil acesso à todas as pessoas, então todo mundo tem abertura, proximidade e acesso à todos desde os nossos diretores até... há... o pessoal do suporte e o pessoal que tá na das franquias também. Então é bem tranquilo assim, a gente tem acesso à todo mundo. (C.B., funcionária TI, 2018)

O empreendedor é apresentado como um padrão que não segue as normas tradicionais, é inovador e trabalha junto à equipe, de forma horizontal e flexível, incentivando o empreendedorismo e a autonomia de seus empregados. Os entrevistados, também, caracterizaram o perfil para os atuantes da área, a partir de suas próprias experiências e de estereótipos associados àqueles que compõem a área:

J: primeiro, acredito que você... ser atualizado. Estar disposto à mudança. Tem que estar sempre se atualizando e aceitando que as coisas vão mudar e que você tem que mudar também, senão... se você quiser continuar no mercado de trabalho, né? E é claro, o conhecimento, né? Conhecimento na área e principalmente o foco

na área. Então, eu acredito que o profissional tem que ser focado numa área X, ao invés de saber um pouquinho de cada coisa. (J.C., funcionário TI, 2018)

C: Criatividade. Tu tem que gostar do que tu tá fazendo. Tu tem que gostar, tu tem que ter paixão pelo negócio, sabe? Tem que realmente querer fazer isso, porque cada dia que passa surge uma nova tecnologia e tu tem que tá sempre se atualizando, tem que tá sempre estudando. Então tu nunca pode ficar parado. Tem que estar sempre em constante desenvolvimento. (C., funcionário TI, 2018)

C: um perfil muito típico do pessoal de Tecnologia é um perfil mais introspectivo, mais reservado, que é muito focado em resolver um problema. Então a maior parte das vezes essas são as principais características. São pessoas muito focadas em resolver aquele problema, solucionar um problema e normalmente não são pessoas que gostam muito de comunicação, de se comunicar, de manter interação muito grande com essas pessoas, é mais ou menos esse perfil no geral, claro que tem exceções. (C.B., funcionária TI, 2018)

F: Então, ele tem que ter essa capacidade de ter a relação tecnológica, e talvez ele só ganhe isso com o tempo, tem que ser pró-ativo, ou seja, não adianta ficar parado solicitando, às vezes eu não tenho tempo nem de conversar com o pessoal aqui porque eu tô com demandas pra atender e não tenho como estar passando tarefas pra eles, então tem que ser auto-ativo, pró-ativo nesse quesito, tem que ter responsabilidade, obviamente, a área de TI agora é muito aberta, ou seja, os horários não estão regrados, o funcionário nosso não precisa chegar às 8 ao meio dia entrar às 14 e sair às 18, essa não é, são horários bastantes livres, claro ele não vai fazer muita bagunça nos horários mas vai atrasar ou adiantar é bem tranquilo, trabalhar em casa é algo que também possa ser relevante pra aprender a mais ou ter uma facilidade a mais na parte financeira, então eu vejo que o pessoal da TI tem que ser bastante... digamos assim, aberto à mudanças. Ele tem que estar sempre envolvido nessa área, e claro, sempre se profissionalizando porque a área de TI ela muda. (F.P., empreendedor, 2018)

Entre outros relatos, as características que se repetiam nos discursos: pro atividade e autonomia na resolução de problemas, decisões e ações como dificuldade para comunicação, timidez, personalidade introspectiva. São, portanto, profissionais que incorporam elementos como flexibilidade; criatividade; inovação; autonomia; engajamento; curiosidade. Trata-se de um profissional dotado de características proativas: atualizado; que procura desenvolvimento; que se envolve em projetos; que assume a instabilidade como princípio de vida; que adota flexibilidade nas práticas e valores.



A autonomia, uma das principais características deste perfil, aparece muitas vezes quando a pessoa tem um primeiro contato com a informática, ocorrendo geralmente na infância ou no início da adolescência. Foi desta forma que a maioria dos entrevistados teve a aproximação e despertaram seu interesse pela área. Este atributo é obrigatório na graduação e também na vida profissional, contribuindo para a construção de um discurso meritocrático baseado no esforço, na persistência e na dedicação para que se possa alcançar o que é almejado.

Este discurso, aplicado a TI, encontra solo fértil na cultura empreendedora, uma vez que esta busca formar pessoas autônomas, inovadoras e que não tenham medo da instabilidade. O fato dos interlocutores terem passado por fases nas quais se viram como autodidatas, contribui essencialmente para a confiança no discurso que proferem, uma vez que eles são seus próprios exemplos de superação e aproveitamento de oportunidades.

Os ideais propostos pela cultura empreendedora se tornam influentes através de artifícios que a apresentam como uma nova ideologia de vida, com a capacidade de permear o conjunto das representações mentais, de infiltrar-se nos discursos políticos, fornecendo representações legítimas e esquemas de pensamento difusos e gerais.

A noção fundamental dessa concepção da vida laboral é a de empregabilidade, que designa a capacidade das pessoas de se atualizarem e de trabalhar por projetos. A passagem de um projeto para outro é a oportunidade de aumentar a própria empregabilidade. Este é o capital pessoal que cada um deve gerir, constituído pela soma de suas competências mobilizáveis. Considera-se que uma empresa oferece certa forma de garantia quando, em vez de evitar demissões e prometer carreiras, ela não destrói a empregabilidade de seus assalariados, mas, ao contrário, a desenvolve. (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 126)

Assim, os ideais propostos pela cultura empreendedora está atrelado a empregabilidade, visto que, abrindo-se uma empresa, têm-se funcionários, que serão também imersos nessa lógica, mantendo-se o modelo empreendedor.

A entrada da área de TI em Santa Maria/RS se deu a partir de uma forte aposta a este modelo de gestão empreendedora como sendo o motivo para o desenvolvimento, partindo das instituições como forças de difusão, como consta nas falas dos principais representantes:

(...) A Agência foi criada em 18 de abril de 2011 com a função de articular o desenvolvimento sustentável de Santa Maria e da região por meio da ação integrada de diversos agentes da sociedade, a fim de alavancar o desenvolvimento do município, tentando trazer mais qualidade de vida pra nossa população. E assim a gente tem, além desse objetivo de articulação, todo um enfoque, né? No desenvolvimento de novos negócios, apoio às empresas locais, organizações de arranjos produtivos e a grande missão, também, de tentar organizar o ecossistema de empreendedorismo e inovação de Santa Maria (...) Dentro do grupo de trabalho Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia a gente trabalha junto às instituições de ensino superior pra que elas abram mais incubadoras tecnológicas, tenham mais vagas de incubação, que incentive a criação de empresas juniores, tudo dentro dessa missão que vinha lá de dentro do Comitê de Empreendedorismo de disseminar a cultura de empreender e inovar. (membro da ADESM, 2018).

Eu acho que a nossa missão realmente é essa, é fazer com que a comunidade enxergue a importância do empreendedorismo, e que perceba que já tem empreendedor sim, na cidade. (...). (membro da Secretaria de Desenvolvimento de Santa Maria, 2018)

(...) Se não houver uma forte tendência empreendedora através de indústrias e outras ações que possam mexer com a economia local, é difícil tu mudar o quadro econômico e social aqui da região. E as pessoas entendem, muitos entendem disso. Entendem que esse é o caminho só que a gente não vê, assim, muito avanço nessa área mas que há um entendimento que é através do empreendedorismo que pode mudar o quadro econômico social, isso não tem dúvidas (...) (membro do COREDE, 2018).

(...) Aí o nosso projeto original era a incubadora e o Parque Tecnológico. (...) Passar de uma visão essencialmente de desenvolvimento econômico para um desenvolvimento sustentável, que é colocar a perna do social no meio. (...) Então começamos a trabalhar com algumas pessoas e entidades, surgiu o Comitê de Empreendedorismo. (...) O que que era a visão nossa, do Comitê de Empreendedorismo? Era juntar essas pessoas e pensar: que que a gente pode fazer para o desenvolvimento de Santa Maria? Desenvolvimento sustentável, eu tô falando em pessoas e desenvolvimento sustentável. Não só desenvolvimento de empresa, tem que ter, como eu tava dizendo antes, se não temos emprego, não temos sustentabilidade, né? (...) E qual era o objetivo do Comitê de Empreendedorismo? O pensar Santa Maria, o pensar no desenvolvimento de Santa Maria. (membro do Comitê de Empreendedorismo de Santa Maria, 2018).

Este fomento ao empreendedorismo está atrelado à estratégia das principais instituições, onde se articulam organizações e ações que visam o empreendedorismo como uma alternativa de desenvolvimento. Além de ter como objetivo a descentralização produtiva do setor de comércio e prestação de serviços, os fomentadores da área também primam pela permanência em Santa Maria dos estudantes que se formam nas universidades da cidade, bem como dos profissionais que nela residem, diminuindo, assim, a chamada “exportação de cérebros” que ocorre por conta de o mercado de trabalho na TI não atender à demanda de vagas para trabalhadores da área. Essa articulação com diversos agentes influentes na região e demais ações estratégicas de desenvolvimento são disseminadas de tal modo que os grupos sociais compõem e contribuem para a constituição de um determinado *habitus*.<sup>4</sup>

Para Bourdieu (2007), *habitus* é o princípio unificador e gerador das práticas. Assim, na constituição do grupo do ramo da tecnologia da informação, serão incorporadas certas práticas que constituem um estilo de vida, que será distinta de outras práticas de estilo de vida, a partir de um conjunto de ideias, ações e comportamentos fomentado por diferentes instituições – como no caso das instituições analisadas na cidade de Santa Maria – que contribuem para que os sujeitos incorporem um determinado modo de ser.

De acordo com Coan (2012) é evidente cada vez mais a necessidade de se formar o homem trabalhador para o empreendedorismo como estratégia para combater o desemprego, moldando os indivíduos nessa perspectiva de que com o desenvolvimento de suas potencialidades empreendedoras, obterão sucesso na vida profissional e pessoal. A partir desse horizonte, as noções de empreendedorismo e empregabilidade se tornam uma nova expressão do mundo do trabalho e da empresa na contemporaneidade, incorporados também na área de TI.

---

<sup>4</sup> Este *habitus* se define como: Necessidade incorporada, convertida em disposição geradora de práticas sensatas e de percepções capazes de fornecer sentido às práticas engendradas dessa forma, o *habitus*, enquanto disposição geral e transponível, realiza uma aplicação sistemática e universal, estendida para além dos limites do que foi diretamente adquirido, da necessidade inerente às condições de aprendizagem: é o que faz com que o conjunto das práticas de um agente – ou do conjunto dos agentes que são o produto de condições semelhantes – são sistemáticas por serem o produto da aplicação de esquemas idênticos – ou mutuamente convertíveis – e, ao mesmo tempo, sistematicamente distintas das práticas constitutivas de um outro estilo de vida. (BOURDIEU, 2007, pp. 163).

## Considerações finais

Em Santa Maria, cidade onde desde a sua origem o comércio é predominante, a área de TI recentemente está se estabelecendo como um novo setor econômico, estrategicamente pensado como um meio de desenvolvimento da região.

A configuração do setor de TI se dá através de uma organização flexível que proporciona uma maleabilidade na definição dos horários de trabalho, compõe-se por indivíduos que se engajam na área com características como pró-atividade, criatividade, autonomia além de serem atualizados e acompanharem o desenvolvimento da tecnologia. A área também tem como característica a adesão aos ideais de empreendedorismo.

A aposta da área de TI implica diretamente no fomento do empreendedorismo. Isso envolve e envolve o empenho de forças de instituições responsáveis pelo desenvolvimento na cidade e região no sentido de favorecer a construção de um *habitus* propenso à opção pelos ideais de empreendedorismo e da empregabilidade no campo da TI, possibilitando, desta maneira, afinidade com ideais e ações empreendedoras e de empregabilidade.

Com um novo *habitus*, novos ideais de sociedade, economia e desenvolvimento, o mundo do trabalho se altera grandemente com relação à organização e gestão empresarial, na qual se observa inovação de processos, produtos e serviços no segmento de TI, bem como as relações entre trabalhadores e chefias.

Assim, os ideais da empregabilidade e empreendedorismo se apresentam como as novas formas de representação do mundo do trabalho, abrangendo a área de TI, esta, cada vez mais crescente na nossa sociedade em razão do desenvolvimento de novas tecnologias.

**REFERÊNCIAS**

COAN, Marival. **Educação para o empreendedorismo como estratégia para formar um trabalhador de novo tipo**. IX ANPED SUL Seminário de pesquisa da região sul. 2012.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Rio de Janeiro: Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, Pierre. **A distinção: crítica social do julgamento**. São Paulo: Edusp; Porto Alegre: Zouk, 2007.

BRIDI, Maria Aparecida. **O Setor de Tecnologia da Informação: o que há de novo no horizonte do trabalho?** Revista de Ciências Sociais: Política & Trabalho. Paraíba, n. 41, p. 277-304, out. 2014.

MARTINS, Heloísa Helena. **O ensino de métodos e técnicas de pesquisa nos cursos de Ciências Sociais**. In: Cronos. Natal-RN, V.8, n.2, jul./dez., 2007.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. **Os trabalhadores da indústria de software: flexíveis e precários?** São Carlos: UFSCar, 2009.

ROSSO, Sadi. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

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