

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
ADRIANA VENUTO**

**FUNDAMENTOS DA AUTORIDADE PROFISSIONAL:
O Caso dos Executivos frente ao Paradigma Clássico das Profissões**

Belo Horizonte

2013

ADRIANA VENUTO

**FUNDAMENTOS DA AUTORIDADE PROFISSIONAL:
O Caso dos Executivos frente ao Paradigma Clássico das Profissões**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito para a obtenção do título de Doutor em Sociologia.

Linha de Pesquisa: Organizações, Trabalho e Mudança Econômica.

Orientador: Antônio Augusto Pereira Prates

Universidade Federal de Minas Gerais

Belo Horizonte

2013

Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Doutorado em Sociologia

Tese intitulada “Fundamentos da Autoridade Profissional: o caso dos executivos frente ao paradigma clássico das profissões”, de autoria de *Adriana Venuto*, analisada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof. Dr. Antônio Augusto Pereira Prates – Orientador

Profa. Dra. Maria Lígia Oliveira Barbosa

Prof. Dr. Luciano Antônio Prates Junqueira

Prof. Dr. Reynaldo Maia Muniz

Prof. Dr. Jorge Alexandre Barbosa Neves

Para Catarina, minha filha,
que me proporcionou a mais profunda
experiência de amor e se tornou o
principal motivo das minhas ações.

Agradecimentos

Dono de uma sofisticação intelectual invejável e de um profundo conhecimento da teoria sociológica, Antônio Augusto Pereira Prates é uma espécie de professor em extinção. Exigente com os resultados, mas generoso na distribuição do saber, ele é ao mesmo tempo disciplinador e libertário. Impossível ser seu aluno e dele não se lembrar, pois ele tem o dom de nos tirar da mesmice e nos enviar para o universo da reflexão, lá onde a mente precisa desamparar-se, inquietar-se para tornar-se, então, mente pensante. Professor, foi uma honra poder ver em ação, por tantas vezes, um raciocínio sociológico tão brilhante e vibrante quanto o seu. Agradeço por tudo o que o senhor me ensinou e pelas muitas vezes que me estimulou a “desaprender” e “questionar” para poder, enfim, me superar.

Minha mãe foi a principal responsável pela forte relação que estabeleci com os estudos. E foi através de um ato de silêncio, quando eu ainda era uma menina irresponsável, que ela me ensinou a importância da educação e todo o seu potencial transformador. Poucos anos depois ela própria foi exemplo vivo dessa transformação. Não tenho dúvidas de que foi por causa dela, que se sacrificou e me colocou à frente de todos os seus projetos, que eu pude me transformar na mulher que sou e chegar até onde cheguei. Mãe, você sempre disse que eu conseguiria, nunca duvidou da minha capacidade e sempre esteve ao lado. Você é um exemplo para mim. Muito obrigada por tudo que me ensinou e que ainda ensinará.

Ricardo está comigo há tantos anos que eu nem sei contar a quantos trabalhos acadêmicos nossa relação sobreviveu. Acho que faz um bom tempo que se tornou doutor em “Conviver com Indivíduos em Crise Nervosa e Existencial”, aquela moléstia que acomete estudantes de todos os níveis no estágio que antecede a aquisição do título acadêmico. Sua expertise é tamanha que ao menor sinal de reclamação ou indicativo de desistência ele lembra, “você já fez coisa muito pior”. Como minha mãe, ele acredita que eu posso fazer qualquer coisa, chega mesmo a não levar tão a sério meu esforço. Confesso que isso é um estímulo e tanto. Ricardo, muito obrigada pela paciência.

Todos nós que temos filhos chegamos ao final da tese em dívida com eles. O tamanho dessa dívida pode variar mas é inegável que quem faz um trabalho deste tipo precisa se “ausentar dos outros”, física e emocionalmente. Não foi diferente comigo. Por isso, além de dedicar o trabalho para minha filha, preciso também agradecer-lá. Obrigada, Catarina, pelas muitas vezes que, enquanto eu trabalhava, você se sentou ao lado, em silêncio, simplesmente para estar comigo. Obrigada pela companhia discreta e delicada, por ter sido amorosa e educada mesmo quando minhas ausências eram longas e os meus momentos de impaciência inoportunos. Você é uma menina nota 10. Está sempre rindo, feliz da vida, e mesmo quando a coisa não está nada boa para o seu lado, você, com seu jeitinho charmoso e bem humorado, cantarola, conta uma piada e torna tudo mais leve. Filhota, depois de você eu me tornei uma pessoa melhor. Te amo “demais da conta”.

Agradeço a todos que me ajudaram a dar o “o ponta pé inicial” na pesquisa de campo, Henrique Cordeiro Martins, Fabrício Ziviani, Sandra Leão, Antônio Augusto P. Prates, Reynaldo Muniz e Ricardo Parcus. Sem a ajuda e atenção de vocês tudo seria muito mais difícil. Sou grata também pelo apoio das amigas Marta Souza e Leila Said que por várias vezes ouviram minhas lamentações sobre a sobrecarga de trabalho e sempre me “colocaram pra cima”.

Mônica Catta Preta não é só uma amiga, é minha melhor amiga. Somos cúmplices e parceiras há tantos anos, que nossa amizade já passou daquela fase chata das “formalidades” e, hoje, quando estamos juntas somos, simplesmente, nós mesmas. Durante a tese ela foi uma grande companheira, ouviu minhas reclamações e suportou minhas angústias, ponderou sobre minhas dúvidas e dificuldades e me deu conselhos tão práticos que, por vezes, pareciam a uma solução. Além de aturar minhas chatices, ao fim do trabalho ela me socorreu com a correção do texto. O que dizer, Catta, senão que você é uma amiga maravilhosa, companheira fiel em todas as fases da minha vida. Por tudo que você representa para mim posso dizer, com certeza, que quero tê-la por perto para o resto da minha vida.

Finalmente agradeço a todos os executivos que participaram da pesquisa e tornaram este trabalho possível. Cada um deles, a seu modo, contribuiu com uma peça na montagem deste quebra-cabeça. Sou grata a todos vocês pela espontaneidade, bom humor e disposição com que me receberam.

Resumo

Esta tese toma como objeto de estudo o universo profissional dos executivos a fim de compreender os princípios que fundamentam sua autoridade profissional e analisar em que medida eles assumem a mesma natureza e função daqueles apontados pelo modelo clássico de profissões. Nossa proposição central é de que o modelo clássico não consegue explicar situações em que a conquista de autoridade segue outros cursos que não foram previstos no modelo clássico. Os três argumentos centrais sustentam a este modelo. Primeiro, o fato dos executivos acionarem repertórios de saber não incluídos nos corpos de conhecimento formalizados diminui a importância do *conhecimento teórico formal* no exercício profissional e, por conseguinte, seu peso na construção da autoridade profissional. Segundo, a ausência de controle jurisdicional não desqualifica os executivos. Em oposição ao fechamento do mercado coloca-se o princípio da livre competição, que é defendido pelo grupo como a forma mais eficiente de escolher o profissional mais qualificado. Esse princípio ajuda a alimentar a idéia de que os executivos são indivíduos dotados de qualidades pessoais excepcionais que os habilitam para o exercício da profissão. Terceiro, ao se posicionarem como atores centrais na criação e transformação dos referenciais simbólicos do campo da gestão, os executivos são capazes não somente de controlarem sua base de conhecimento como de gerar dependência e elevar o potencial legitimador do seu sistema para além do campo da gestão.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
 Capítulo 1- A SOCIOLOGIA DAS PROFISSÕES E SUAS DIVERSAS CORRENTES	
Introdução.....	24
1.1 – A Teoria Funcionalista e seus Principais Representantes.....	26
1.2 – O Interacionismo Simbólico e suas Contribuições	38
1.3 - A teoria Marxistas e a tese da proletarização	40
1.4 – As Teorias Neo-Weberianas	47
1.4. 1 -Freidson e a Discussão sobre Poder Profissional e Conhecimento Formal	48
1.4.2 - Larson e o Processo de Monopolização do Mercado	55
1.5 –Abbott e a teoria da competição Interprofissional.....	61
1.6 – O lugar do conhecimento nas análises sobre profissões	74
 Capítulo 2 – O UNIVERSO PROFISSIONAL DOS EXECUTIVOS: ANÁLISE DAS ESPECIFICIDADES E O LUGAR DO CONHECIMENTO FORMAL	
2.1 – Da Academia Comercial aos MBA’s: a trajetória do curso de administração.....	81
2.2 - A Expansão do Ensino da Administração no Brasil: possível controle sobre o universo profissional dos executivos?	88
2.3 – Quando Dois Mundos se Tocam: MBA’s e Cursos de Pós-graduação para a Alta Gestão.....	94
2.4. – A Pós-Graduação em Gestão: espaço de socialização e difusão do saber prático..	104
2.5 – O Papel do Conhecimento Formal: a análise dos executivos sobre a natureza do conhecimento produzido pela administração.....	108
2. 6 – “O que me torna diferente é o fato de eu ter que saber sobre tudo”: o caráter generalista do conhecimento formal e a importância do saber prático.....	121
2.7 – O conhecimento prático e as qualidades pessoais excepcionais dos executivos: elementos que demarcam características do grupo.....	125

Capítulo 3 - O MODELO MODERNO DE PROFISSÕES E SUA RELAÇÃO COM A ECONOMIA DE MERCADO

Introdução	135
3.1 - A Emergência da Economia de Mercado e as Mudanças no Sistema Econômico...	136
3.2 - As Profissões Tradicionais: características centrais dos grupos profissionais no período anterior a economia de mercado	142
3.3 - A Emergência das Profissões na Economia de Mercado	153
3.4 - Collins e o Ritual Educacional	158
3.5 - Pensando o Caso dos Executivos e da Administração de Empresas no Brasil a partir das Discussões Sobre o Fechamento do Mercado	163
3.5.1 – A construção da Identidade Profissional do Executivo: quando a trajetória vívida e os atributos pessoais são os recursos mais importantes	166
3.5.2 – Que Vença o mais Forte e Sobreviva o mais Adaptado: contornos darwinistas nas narrativas dos executivos sobre o fechamento do mercado	185

CAPÍTULO 4 - AUTONOMIA E PODER NO UNIVERSO DOS NEGÓCIOS

4.1 - Autonomia e Controle sobre o Trabalho: traços distintivos entre os grupos profissionais e não-profissionais e indicativo de autoridade profissional.....	204
4.1.1 – As discussões de Weber e a Autoridade e Legitimação.....	205
4.1.2 - Berger e Luckmann e o processo de legitimação.....	208
4.1.3 - Bourdieu e as Discussões sobre a Luta Social pela Legitimação	213
4.1.4 - Um balanço analítico das teorias sobre legitimação.....	217
4.2 - Os Recursos de Legitimação da Autoridade Presentes na Teoria das Profissões.....	220
4.2.1- O Papel da Credencial Educacional e do Sistema de Ensino na Legitimação da Autoridade Profissional	222
4.3 - Autonomia e Controle sobre o Trabalho: traços distintivos entre os grupos profissionais e não-profissionais e indicativo de autoridade profissional.....	231
4.3.1 – O Exercício da Atividade Profissional dentro das Organizações Burocráticas: o que pensam os executivos sobre a autonomia e o controle sobre o ato de administrar.	235
4.3.2 – Fundamentos da Autoridade Profissional do Executivo: indicativos de poder, controle e autonomia	250
CONCLUSÃO	254
BIBLIOGRAFIA	265

INTRODUÇÃO

Até agora muitos esforços foram feitos no sentido de construir uma teoria capaz de explicar a conquista e manutenção da autoridade e do poder dos grupos profissionais. Tradições teóricas distintas têm respostas diferenciadas para estas questões não havendo, dentro da sociologia das profissões, um consenso sobre qual seria o recurso, o fator determinante ou a condição indispensável para a obtenção da autoridade e poder profissional. Contudo, mesmo sem haver *uma* teoria das profissões abrangente o suficiente para abarcar todos os grupos, configurou-se entre os teóricos das profissões um consenso mínimo sobre quais seriam os elementos característicos dos grupos profissionais tradicionais de maior status, fato que possibilitou a criação de *um modelo de profissões*, a que muitos chamam de *tipo ideal de profissão*. Dentre os elementos presentes no modelo três podem ser destacados: primeiro, a posse de um saber formal exclusivo que é organizado sob a forma de disciplinas incluídas em um corpo de conhecimento desenvolvido, criado e transmitido dentro das instituições de ensino superior; segundo, a criação de áreas específicas e exclusivas de atuação profissional no mercado e o controle sobre os critérios de acesso a elas e, terceiro, e para alguns teóricos o elemento mais importante, a autonomia dos grupos para controlar e supervisionar o trabalho por eles realizado.

É inegável que o *modelo* de profissões moderno tem um alto valor explicativo quando buscamos entender a posição de poder e autoridade alcançada “Profissões de Alto Status”. O atual nível de sofisticação das pesquisas e o refinamento das análises direcionadas para os grupos de médicos e advogados, por exemplo, estão em grande medida associados à existência e disponibilidade do modelo. Contudo, o potencial explicativo do modelo é comprometido quando o objeto de análise se desloca das profissões de alto status para as

profissões que surgiram em condições históricas distintas e cuja natureza do conhecimento, a configuração da atividade e o locus principal de atuação em quase nada se assemelham aos observados naquelas profissões. Um caso exemplar é o da Administração, em especial, dos executivos, que mesmo sem possuir os elementos centrais descritos no modelo, conseguiram se legitimar no espaço social e associar sua autoridade àquela que tipicamente pertence aos grupos profissionais.

Se perguntarmos a um teórico da sociologia das profissões: A administração é uma profissão? Ele tenderá a responder: Não. E por que não? Porque os administradores não conseguiram monopolizar setores do mercado de trabalho, porque não desenvolveram um conhecimento próprio e uma expertise exclusiva, porque não foram capazes de estabelecer internamente critérios de controle sobre o treinamento e acesso ao mercado, enfim, são várias justificativas teóricas (construídas a partir do *modelo*) que os levariam a dizer que a administração não é uma profissão. Mas a exclusão da administração da categoria de profissão não muda em nada o seguinte fato: a administração, mesmo não contemplando os elementos que dão sustentação ao *modelo de profissões*, é aceita socialmente como uma profissão e sua autoridade profissional, eu sugiro, está suficientemente legitimado no espaço social a ponto de não ser questionado por outros grupos profissionais que com ela convivem. Levando em conta este fato, se refizermos a mesma pergunta, direcionando-a, desta vez, para indivíduos que convivem com os administradores, mas não estão familiarizados com o *modelo* teórico de profissões, haverá uma chance imensa da resposta ser esta: Sim, a administração é uma profissão.

Diante da dificuldade para analisar grupos profissionais que se afastam do tipo-ideal, os pesquisadores têm recorrido a caminhos alternativos. Um deles é a adoção do conceito de semi-profissões que funciona como uma espécie um recurso *ah doc* para classificar e analisar a situação dos grupos que estão no “meio-termo”, ou seja, aqueles que não podem

ser chamados de ocupações nem de profissões porque não se encaixam em nenhum dos dois modelos, seja em função da natureza do conhecimento, da forma como ele é organizado ou do tipo de inserção no mercado, entre outros.

O uso do conceito de semi-profissões tem gerado análises imprecisas. Tal imprecisão deve-se muitas vezes à fraca correspondência entre a realidade empírica e o modelo. Aqui se encontram tanto as situações em que há uma enorme distância entre o arcabouço teórico usado pelo pesquisador e os pressupostos que sustentam o modelo quanto àquelas que se aproximam mais do modelo mas, ainda assim, requerer em ajustes teóricos não previstos por ele. Em ambos os casos as análises paradigmáticas sofrem imprecisões e ambiguidades. O conceito de semi-profissões não tem conseguido, portanto, solucionar as inconsistências teóricas do tipo-ideal paradigmático. Mas o seu uso extensivo na literatura tem, inusitadamente, produzido um efeito funcional e produtivo para o avanço teórico da área à medida em que expõe a fragilidade interpretativa do referencial teórico do paradigma clássico e ajuda a questionar o que se tentou, à princípio, preservar.

Se concordamos que o *modelo de profissões* vigente explica grupos inegavelmente importantes, mas deixa de fora uma quantidade considerável de outros também importantes, podemos então dizer que o caminho lógico seria abandonar a teoria das profissões (pelo menos a teoria apoiada no modelo atual) e desenvolver uma teoria das semi-profissões, ou, como propõe Friedson (1994), construir uma teoria das ocupações. Neste caso assume-se que os grupos profissionais tradicionais são casos excepcionais, ou como sugere Brante (1988), casos idiossincráticos, configurando-se mais como exceção do que como regra, merecendo, portanto, tratamento analítico específico. Teóricos reconhecidos da área têm sugerido este caminho. Friedson, por exemplo, afirma que

A opção que pode levar a um método coerente e sistemático de análise exige que se abandone a tentativa de tratar as profissões como um conceito genérico e se volte, em vez disso, para um conceito genérico de ocupações dentro da qual se possamos

localizar, analiticamente, as ocupações particulares que tem sido rotuladas de profissões. Avançar numa teoria das profissões exige, porém, uma opção um pouco diferente, que trate o conceito como uma construção histórica numa quantidade limitada de sociedades, e estude seu desenvolvimento, uso e conseqüências nessas sociedades sem tentar mais do que a mais modesta das generalizações. (FRIEDSON, 1994, p. 48)

Além do uso do conceito de semi-profissões, um outro caminho seguido pelos pesquisadores é tratar os grupos que estão no “meio-termo” como se estivessem “em processo de profissionalização”. Mas neste caso o risco é ainda mais alto. Primeiro porque adota-se *a priori* o pressuposto que tais grupos estariam agindo coletivamente para controlar e monopolizar uma ocupação guiados pelo seu interesse egoísta de obter poder e acesso às recompensas que dele derivam. Os que estão “em processo de” teriam, portanto, interesses semelhantes aos dos grupos profissionais tradicionais, adotariam mimeticamente as mesmas estratégias (ou outras muito parecidas) e seriam, ao fim do processo, (consideradas as especificidades do contexto histórico, social e o grau com que o grupo “em processo de” conseguiu efetivar ou reproduzir estas estratégias) agraciados com o conquista do status de profissão e todos os benefícios e recompensas dele recorrentes. Brante (1988), ao refletir particularmente sobre o tipo ideal e o uso que dele fazem os teóricos neo-weberianos das profissões, afirma que um dos problemas centrais das análises é que, com freqüência, elas optam por usar exemplos históricos que reforçam o modelo ou fazem “reinterpretações” de contra-exemplos a fim de conservá-lo. A questão aqui, diz Brante (1988, p. 21), “é tratar projeções e generalizações inerentes a um momento histórico como sendo a própria natureza das profissões”.

O que Brante faz é colocar o modelo no seu devido lugar, aquele estabelecido por Weber, que diz que o tipo ideal é uma construção mental e, enquanto tal, não tem a pretensão de substituir a realidade e tão pouco indicar o dever ser, seja no sentido de imputação valorativa sobre devir (deve ser assim) ou em relação a julgamentos morais acerca do comportamento humano (certo ou errado). Por ser uma construção teórica, o tipo ideal é

efêmero, parcial e transitório assumindo, portanto, “o significado de um conceito-limite, puramente ideal, em relação ao qual se mede a realidade a fim de esclarecer o conteúdo empírico de alguns de seus elementos importantes, e com o qual esta é comparada.” (Weber, 1993, p.140). Sobre a transitoriedade e a necessidade da revisão do modelo Weber nos diz

O aparelho intelectual que se desenvolveu no passado (....) encontra-se em contínuo confronto com tudo o que podemos e queremos adquirir quanto ao conhecimento novo da realidade. É nessa luta que se realiza o progresso do trabalho científico no domínio cultural. O seu resultado é um constante processo de transformação dos conceitos através dos quais tentamos apreender a realidade. Por conseguinte, a história das ciências da vida social é, e continuará a ser, uma alternância constante entre a tentativa de ordenar teoricamente os fatos mediante uma construção de conceitos e a decomposição dos quadros mentais assim obtidos, devido a uma ampliação e a um deslocamento do horizonte científico, e à construção de novos horizontes sobre a base assim modificada. (WEBER, 1993, Parte I, pág.148)

Outro risco ao adotar a perspectiva do “processo de profissionalização” é pressupor que para obter poder e autoridade profissional os grupos deverão seguir o mesmo percurso realizado pelas profissões tradicionais quando estas estavam “em processo de” profissionalização. Não se concebe, por exemplo, a existência de caminhos alternativos, a utilização de recursos distintos dos previstos no modelo e muito menos a construção de novas bases de sustentação da autoridade profissional. Essa retórica sobre o devir que se constrói em torno e em função do modelo não ajuda a confirmá-lo nem a refutá-lo só reforça uma postura passiva diante do mesmo, que raramente é questionado.

Nos trabalhos em que o modelo ganha um caráter do “dever ser” os argumentos costumam ser sustentados por uma retórica do futuro em que ganham força expressões como “quando isto ocorrer...”, “caso a estratégia se efetive...”, “se as políticas continuarem nesta direção...”, fato que enfraquece a análise. Tão freqüente quanto a adoção do “dever ser” é a descrição do que está *por vir* como se ele fosse *o agora*, ou, como bem observou Friedson (1994), análises em que se escreve sobre antecipações do futuro como se descrições do presente elas fossem.

Em estudos sobre o processo histórico pelo qual uma profissão se desenvolveu em certo período do passado faz-se a análise de *eventos que ocorreram efetivamente*. ...em estudos sobre as profissões atuais que adotam a abordagem processual, a ênfase retórica de muitos recai em *eventos que ainda não ocorreram*. Por exemplo, de mecanismos administrativos e políticas financeiras recém-instituídos e destinados a exercer maior controle sobre o trabalho profissional extrai-se um sentido não-implícito em grande medida com base no pressuposto de que no futuro continuarão a crescer. (...) Além disso, a significação de eventos recentes, novos e verdadeiramente importantes relacionados com o poder profissional é grandemente exagerada pelo uso de uma retórica que implica seu contínuo desenvolvimento no futuro. (FREIDSON, 1994, p. 69)

Para finalizar o argumento de que o baixo alcance analítico do modelo tem gerado resultados pífios, falemos das situações em que o pesquisador prefere ignorar a existência dos grupos que estão no “meio-termo” excluindo-os da análise ou desconsiderando-os como objeto de estudo da sociologia das profissões. Isso é facilmente observado quando constatamos que parte significativa dos trabalhos brasileiros de maior repercussão analisa grupos profissionais que já tem posição privilegiada na estrutura de estratificação social do campo profissional ou estuda aqueles que estão a eles atrelados, como é o caso da enfermagem. O que se vê com frequência são pesquisas cujo objeto de estudo e as perspectivas de análise tendem a reforçar o modelo, nunca a questioná-lo. Com raras e boas exceções, o comum é deixar à deriva da análise os grupos que não estão próximos o bastante do modelo para serem chamados de profissão nem distantes o suficiente para serem intitulados de ocupações. Seja porque os analistas não conseguem enxergá-los, não querem deles se ocupar ou mesmo porque o apego excessivo ao modelo impede que eles sejam vistos como objeto de estudo legítimo, o fato é que subtrair tais grupos da análise nos leva a uma situação de escassez de informações sobre grupos importantes cuja atividade ganha cada vez mais espaço e visibilidade.

Esse é o caso da administração. Fazendo um levantamento dos artigos na área da sociologia ¹ das profissões quase nada foi encontrado sobre a administração. Com a exceção de alguns trabalhos apresentados em congressos e uns poucos artigos escritos por pesquisadores da administração, a sociologia das profissões brasileira não produziu nenhuma reflexão mais robusta sobre a administração ou grupos que como ela têm sua gênese e desenvolvimento atrelado às organizações modernas. Estranhamente, ou até mesmo como consequência da escassez de análises, esses grupos raramente são usados como material de teste para o modelo.

Este trabalho pretende percorrer o caminho inverso ao usar os executivos para discutir o alcance analítico do modelo teórico das profissões. Para isso, partimos do pressuposto de que o modelo é o que nunca deveria ter deixado de ser, ou seja, um instrumento de análise construído a partir de idéias e pensamentos historicamente contextualizados tendo, portanto, caráter transitório. Essa transitoriedade, que deriva da complexidade da realidade e dos diferentes fenômenos que em momentos distintos busca-se entender, torna possível, senão indispensável, que o pesquisador assuma uma postura crítica diante do modelo, em especial quando este não mais dá conta de explicar um número significativo de casos da realidade.

Objetivo e Proposições de Pesquisa

Esta tese toma como objeto de estudo o universo profissional dos executivos para, a partir dele, avaliar o potencial analítico do modelo clássico da sociologia das profissões quando aplicado a grupos cuja gênese, natureza e lócus da atividade são distintos daqueles

¹ Para citar alguns exemplos: KOBER, Claudia Mattos. Profissões e competências. Trabalho apresentado no XI Congresso brasileiro de Sociologia. UNICAMP, Campinas, São Paulo, setembro de 2003. LOPEZ-RUIZ, O. J. Da profissão à Carreira: o caso dos executivos das transnacionais. Endereço: <http://www.teoriaepesquisa.ufscar.br/php/tp/article/viewfile/181/147>. PAIVA, K.C.M. e MELO, M.C. O.L. Competência, Gestão da Competência e Profissões: Perspectivas de Pesquisa. RAC, Curitiba, V.12, n2, p. 339-368. Abr/Jun 2008.

observados nos grupos profissionais convencionais. Nosso objetivo é compreender as bases que fundamentam a autoridade profissional do executivo e analisar em que medida estas assumem, ou não, a mesma natureza e função daquelas apontadas pelo modelo clássico. Nossa proposição central é de que o modelo clássico não consegue explicar situações em que a conquista de autoridade segue outros cursos que não foram previstos no modelo clássico. Para qualificá-la outras quatro proposições foram construídas. São elas:

Proposição I – Durante o exercício das suas atividades os executivos frequentemente acionam repertórios de saber nem sempre incluídos nos corpos de conhecimento formalizados. A aplicação destes repertórios livres de conceitos formais e apreendidos na experiência do trabalho associada ao uso recorrente dos aspectos subjetivos na tomada de decisão minimiza o papel do *conhecimento teórico formal* no exercício profissional e, por conseguinte, seu peso na construção da autoridade profissional.

Proposição II – No universo profissional dos executivos a credencial acadêmica assume função essencialmente ritualística. Ao contrário dos grupos profissionais convencionais, como médicos e advogados, ali não se cultiva nem se deseja propagar a idéia de que *uma credencial acadêmica específica* é o meio legítimo para posse do conhecimento necessário para o exercício da profissão. Este é um dos motivos pelos quais o curso de origem do executivo (se, contabilidade, medicina, direito, economia, etc.) não exerce interferência direta na sua trajetória profissional.

Proposição III – A ausência de controle jurisdicional e a inexistência de um corpo de conhecimento exclusivo não comprometem a autoridade do executivo, ao contrário, ajudam a alimentar a idéia de que seus membros são indivíduos especiais dotados de qualidades pessoais excepcionais que os habilitam e os tornam aptos a exercerem a atividade de executivo (qualidade carismática).

Proposição IV - O campo da administração no Brasil é bifurcado em dois segmentos: o acadêmico e o de mercado. Estes segmentos lutam pela hegemonia ideológica no campo, mas este conflito não afeta a autoridade profissional do executivo no mercado.

A Escolha da População Alvo da Pesquisa

A escolha dos executivos como objeto de estudo não se deu por acaso. Acreditamos que esse grupo é emblemático na administração justamente porque sua ação profissional é a que melhor sintetiza a essência do que muitos definem como o ato típico de administrar. Tanto isto é fato que os executivos muitas vezes são apontados como o exemplo típico do administrador, o indivíduo cujo *fazer* profissional condensa a essência do *saber* da Administração. Enquanto retrato fiel do administrador que se quer *ser* ou se quer *fazer ser*, o executivo ajuda a definir os contornos, intra e extra campo, do que chamamos de profissional da administração. Obviamente, ao adotarmos a premissa de que administração é representada pelo do grupo de executivos não estamos ignorando a existência de outros grupos dentro do campo da administração, como é o caso dos acadêmicos. Apenas preferimos focar a análise no grupo com maior visibilidade social e cuja ação representa o cerne da atividade do administrador. Além disso, a forma como o executivo se coloca no espaço social que o habilitou a ser o foco deste trabalho. Isto porque, apesar de sua atividade estar atrelada ao ambiente organizacional, sua expertise negociada em um mercado aberto e seu saber desprovido de exclusividade, os executivos conseguiram se legitimar no espaço social e constituir-se como grupo cuja identidade e autoridade estão associadas àquelas que tipicamente pertencem aos grupos profissionais. Essas características o qualificam como um grupo limite, um contra exemplo em que as condições e os recursos usados para a

consolidação da autoridade profissional não só não corroboram o modelo como subvertem-no ao combinar elementos que à princípio são incompatíveis.

Coleta e Análise dos Dados

As entrevistas foram conduzidas a partir de um roteiro estruturado composto por 11 temas centrais². Estes foram delineados a partir do referencial teórico da sociologia das profissões, de pesquisas realizadas com alunos do curso de administração³ e experiências pessoais como professora da área de gestão. Ao todo foram realizadas 15 entrevistas individuais com executivos⁴ inseridos em empresas nacionais e multinacionais. A fim de assegurar que a coleta de dados cumprisse o propósito da pesquisa qualitativa, analisando em profundidade a maior gama possível de pontos de vista, três condições preliminares foram estabelecidas: primeira, que houvesse diversificação dos setores representados, segunda, que fossem incluídos na amostra executivos com graduação em administração e também em outras áreas de conhecimento e, terceira, que a natureza da atividade do participante o colocasse na condição de tomador de decisão e em posição estratégica *na e para* a empresa. Estabelecidos estes critérios, optou-se por seguir a divisão “natural” dos grupos, não havendo pré-determinação das áreas da empresa a serem representadas como, por exemplo, financeira,

² Foram eles: Trajetória Profissional, Natureza e característica do conhecimento necessário para exercer a atividade, Relação entre o título profissional e reconhecimento social, Relação com outras profissões, Monopólio do mercado, Definição do profissional e papel do profissional, Avaliação sobre o ensino e conhecimento produzido na área de gestão, Grau de autonomia e poder discricionário, Opinião sobre a possibilidade de se desenhar um código de ética do administrador, Avaliação do papel dos profissionais da academia, das associações e sindicatos profissionais e Identidade Profissional. O roteiro está disponível no anexo do trabalho.

³ VENUTO, Adriana. A Identidade Profissional do Administrador. Relatório de pesquisa. (UNI-BH, Belo Horizonte, 2006).

⁴ Além dos 15 executivos foram pesquisados também dois gerentes de áreas estratégicas, uma consultora e professora de pós-graduação da FGV-BH, um professor doutor docente do doutorado e um diretor de uma empresa de grande porte. Os gerentes foram submetidos ao mesmo roteiro dos executivos e os demais entrevistados responderem a um roteiro semi-estruturado. A opinião desse grupo muitas vezes serviu como contraponto à dos executivos e ajudou a esclarecer algumas dúvidas, em especial o diretor que funcionou como uma espécie de informante.

de recursos humanos, etc. A presença de um maior número de executivos de finanças⁵ no grupo pesquisado deveu-se exclusivamente ao fato de que os indivíduos e as empresas, que indicarem ou retornarem o convite de participação na pesquisa, entenderam ser o profissional de finanças aquele que melhor se encaixava nas condições de inclusão acima descritas.

Ao final da coleta, o grupo pesquisado assumiu a seguinte configuração: foram entrevistados 13 homens e duas mulheres. Dois executivos eram também sócios proprietários da empresa, três ocupavam o cargo de diretor geral, seis eram diretores financeiros, um diretor de Relações Institucionais e três diretores de projeto. Na sua formação acadêmica seis eram graduados em Administração e os 11 restantes em áreas como direito, medicina, veterinária, engenharia, jornalismo, economia e contabilidade. Dos 15 entrevistados, 11 eram pós-graduados. Na pesquisa estão representados os seguintes setores da economia: construção civil, educação, telefonia, saúde, segurança, sistema financeiro, distribuição de combustível e indústria metal-mecânica.

Dada a dificuldade⁶ de acesso à população, não houve seleção prévia dos participantes. Os contatos deram-se exclusivamente através de indicação dos próprios executivos (a chamada “bola de neve”) e do envio de e-mail para as empresas de grande porte. À exceção de uma entrevista que ocorreu na FAFICH, todas as demais foram realizadas no local de trabalho, com duração média aproximada de 1h30 e com gravação autorizada pelo participante.

⁵ Collins (1989) afirma que o recurso fundamental de qualquer organização, seja pública ou privada, são suas finanças, por isso os indivíduos que controlam as finanças controlam também a presença de outros participantes na organização, sendo sua posição de poder bastante reconhecida. Talvez seja por isso que na pesquisa os profissionais de finanças tenham sido mais recorrentemente indicados.

⁶ A dificuldade de acesso à população pesquisada foi imensa. Mais de 40 convites foram feitos, entre e-mails enviados para empresas e indicações de “amigos”. O contato com as empresas foi feito via setor de comunicação, RH ou setores criados exclusivamente para o contato da empresa com pesquisadores e acadêmicos, como é o caso da Vale do Rio Doce. Das mais de 30 empresas contactadas, somente três responderam positivamente o convite. Eram empresas de grande porte que por decisão própria indicaram para as entrevistas seus executivos da área financeira. A dificuldade de acesso também é indicada pelo tempo transcorrido para a coleta de dados: entre a primeira e a última entrevista passaram-se oito meses, uma média de duas entrevistas por mês; entre o contato inicial com o executivo e o encontro para a entrevista esperou-se, em média, 30 dias.

A seguir encontra-se um quadro com os nomes fictícios que serão usados durante a análise.

Quadro 1 - Caracterização da atividade dos Entrevistados da Pesquisa

Nome Fictício	Graduação	Pós-graduação	Cargo	Setor/ Origem da empresa
Abílio	Administração	Mestrado em ADM	Diretor Geral	Construção/Nacional
Acácio	Administração	_____	Diretor Financeiro	Saúde/ Nacional
Adair	Administração	Doutorado em ADM	Diretor Financeiro	Serviço/ Nacional
Aécio	Administração	MBA em Finanças	Diretor Financeiro	Serviço/Nacional
Afonso	Administração	Mestrado em Relações Internacionais	Diretor de Relações Institucionais	Combustíveis/ Nacional
Agenor	Administração	_____	Sócio Proprietário	Serviço/ Nacional
Eduardo	Medicina	Pós-graduado em Plástica	Diretor Geral	Saúde/ Nacional
Efigênio	Jornalismo	Mestrado em TI	Diretor de Projetos	Serviço/ Multinacional
Elcio	Engenharia	Mestrado em ADM	Diretor Financeiro	Serviço/ Nacional
Eliana	Direito	Mestrado em ADM	Diretora de Projetos	Serviço/ Multinacional
Emanuel	Contabilidade	MBA in Company	Diretor Financeiro	Serviço / Multinacional
Eraldo	Medicina Veterinária	MBA em Finanças	Diretor Geral	Saúde/Nacional
Ester	Economia	_____	Diretora Financeira	Industria/ Multinacional
Euclides	Engenharia	MBA em ADM	Sócio Proprietário	Serviços/ Nacional
Evaldo	Engenharia	MBA Projetos	Diretor de Projetos	Serviços/Multinacional

Observação: Os nomes fictícios dos entrevistados foram atribuídos a partir da seguinte lógica: os nomes com a letra A são de executivos que tem graduação em administração, os nomes com a letra E são de executivos com graduação em outras áreas.

Depois de transcritas e analisadas, optou-se por separar as entrevistas em dois grupos, os executivos formados em administração e executivos formados em outras áreas. Posteriormente, as entrevistas tiveram seu conteúdo transposto para sete quadros analíticos. Cada quadro analítico contemplou uma dimensão relacionada com as proposições da pesquisa e a teoria das profissões, foram elas: recursos e instrumentos necessários para administrar, as bases da identidade do executivo, definição da atividade, as lutas pela

definição do saber profissional, opinião sobre o fechamento do mercado de trabalho, avaliação dos cursos de administração e seu papel na conquista da autoridade profissional e os princípios que fundamentam a autoridade profissional que facilitaram a análise e comparação dos conteúdos. Os quadros facilitaram o exame mais detalhado de conteúdos específicos das narrativas e permitiram a comparação entre as respostas.

Depois de feita a transposição literal e análise dos conteúdos, um último quadro foi criado a partir da síntese e reflexão sobre os padrões de respostas, as tendências de opinião, as convergências e divergências entre indivíduos e grupos. Desse quadro analítico sintético emergiram as reflexões e idéias apresentadas neste trabalho.

CAPÍTULO 1

A SOCIOLOGIA DAS PROFISSÕES E SUAS DIVERSAS CORRENTES

Introdução

Para quem quer se ocupar dos grupos inseridos no mundo do trabalho, mas prefere manter distância das análises com foco nas relações entre capital e trabalho, a sociologia das profissões oferece uma perspectiva bastante interessante. A multiplicidade de abordagens teórico-metodológicas e a vasta gama de temas com os quais ela lida favorecem o desenvolvimento de pesquisas que alcançam aspectos, em geral, desconsiderados pela sociologia do trabalho.

Mas se para muitos essa multiplicidade é rica e se faz sedutora, para outros ela é motivo de desconfiança. Isto porque a presença de um número considerável de teorias num mesmo campo pode ser pensada sob diferentes pontos de vista. É possível, por exemplo, entendê-la como resultado da evolução histórica da disciplina, uma sucessão de fases que indica o amadurecimento teórico-metodológico do campo. O percurso histórico, neste caso, é compreendido como um processo em que as teorias mais recentes são mais refinadas e têm maior potencial explicativo do que as anteriores. Gonçalves (2007) nos lembra que autores como Collins (1990), Freidson (1994), Dubar e Tripier (1998), entre outros, compartilham esta perspectiva. Embora não haja convergência total entre eles nem a delimitação definitiva de fronteiras temporais, seus estudos em retrospectiva dividem a disciplina em quatro fases:

uma primeira que engloba a definição do campo de análise, por via do predomínio das teses funcionalistas, mas também do contributo dos interaccionistas simbólicos, e que ocorreu entre os anos trinta e os anos sessenta do século passado; uma segunda, de crítica às teses funcionalistas e de emergência das teses revisionistas até aos finais dos anos setenta; uma terceira, na década seguinte, de sedimentação da diversidade de quadros teórico-metodológicos, ampliando perspectivas desenvolvidas na fase anterior, colocando-se, por exemplo, a ênfase analítica no poder e monopólios profissionais e numa abordagem sistêmica das profissões; uma quarta fase, que vem ocorrendo nos últimos quinze anos em que ganham destaque quer a abordagem comparativa dos fenômenos profissionais, quer o incremento da produção sociológica na Europa continental, quer ainda a emergência de novas problemáticas teóricas (permeando as duas anteriores). (GONÇALVES, 2007, p.178)

A multiplicidade de teorias também pode ser percebida como uma simples mudança no foco de análise. Sob este ponto de vista, o surgimento de novas teorias não representaria necessariamente um maior refinamento analítico, mas um redirecionamento da análise para novas problemáticas ou aspectos que se quer observar. Isto pode ocorrer, inclusive, sem que determinadas inconsistências teóricas sejam resolvidas preferindo-se, a solucioná-las, mudar o foco da análise. Brante (1988) observou que no caso da sociologia das profissões, em especial dentro da obra de autores funcionalistas, a presença de inconsistências levou à situações, no mínimo, inusitadas. Um exemplo é o livro *O Ladrão Profissional*. Neste texto, Sutherland mostra como o crime organizado assume alto grau de correspondência com a maioria das variáveis dos grupos profissionais descritas pelos funcionalistas. Com exceção do caráter altruísta, e do treinamento em universidades, os grupos criminosos possuem o monopólio ocupacional, buscam o controle interno de acesso e treinamento, assumem uma orientação colegiada e se orientam por um código de honra “coletivamente” construído. Da não resolução de inconsistências pode emergir também um cenário em que o número de abordagens é praticamente equivalente à quantidade de pesquisadores. Usemos outra vez os exemplos de Brante para demonstrar a pluralidade de abordagens que pretendem compreender a relação entre os grupos profissionais e a administração burocrática.

Porque os profissionais são treinados para trabalhar de forma independente, muitos teóricos previram que havia uma tensão central na relação entre profissionais e burocratas (...) Por ser orientado a partir de decisões colegiadas, o profissional resistiria ao controle burocrático; o burocrata, por sua vez, orientado hierárquica e administrativamente, não pode compreender as finalidades e os métodos do trabalho do profissional. Outros teóricos afirmam o oposto: o profissional é demasiado suscetível à subordinação à hierarquia burocrática. Como Abrahamsson a expressa: 'Ser um químico em uma Farmácia é melhor do que ter um laboratório no seu próprio porão.' Há uns estudos empíricos que suportam ambos os pontos de vista. Outros, contudo, reivindicam que os profissionais sempre estiveram dentro da burocracia e a noção do collegiality não é nada mais do que um mito. (BRANTE, 1988, p. 126)

A julgar pela maneira como se configura o atual cenário da sociologia das profissões, podemos dizer que a profusão de teorias e a diversidade de temas é sintoma do baixo potencial explicativo dos modelos. Ao que parece à medida que vão se esgotando as possibilidades analíticas, pois estas não conseguem abarcar grupos ou contextos distintos dos já pré-estabelecidos, novas abordagens vão sendo criadas até se consolidar uma pluralidade tal de perspectivas e temáticas que é impossível delimitar as fronteiras do campo.

O curioso é perceber que apesar de haver, na atualidade, uma multiplicidade de abordagens dentro das profissões, poucas foram as alterações promovidas no tipo ideal de profissões. Basicamente os trabalhos de Larson e Friedson são as principais referências de pesquisa e se mantêm ainda centrais na sociologia das profissões. Gonçalves (2007, p.187 e 190) ao descrever a situação atual da sociologia das profissões, em especial na Europa continental, diz que há uma variedade imensa de grupos sendo pesquisados, uma abundância de temas sendo analisados, diferenças no recorte teórico metodológico, “subsistindo também diferenças notórias conforme o país”. Mas a despeito disso, elas mantêm alguns elementos comuns como “referência a um domínio científico e correspondente posse de conhecimentos científicos e técnicos, obtidos após uma longa formação acadêmica, autonomia profissional, identidade própria e associações de pares”.

A seguir veremos como as mais variadas correntes teóricas (funcionalistas, interacionistas e weberianos) têm desenvolvido seus argumentos em torno do objeto *profissões* e concentrado esforços para entender seu processo de formação, sua consolidação nas sociedades modernas e a sua interferência na configuração e hierarquização do sistema de estratificação social moderno. Uma vez que nosso objeto de estudo não pode ser pensado dissociado das organizações burocráticas, pois nelas nasce e *em função* delas se desenvolve, as teorias marxistas que discutem a proletarianização e a perda da autonomia profissional em função da subordinação à organização burocrática serão apenas mencionadas. O veio

principal de análise está centrado nas discussões dos autores weberianos que tratam da construção da autoridade profissional. Vejamos quais os caminhos percorridos por estes autores.

1.1 - A Teoria Funcionalista e seus Principais Representantes

Entre os pensadores sociais e as diferentes abordagens teóricas que se ocupam do estudo das profissões, Parsons pode ser destacado como um dos primeiros teóricos a sistematizar princípios analíticos que pudessem demonstrar a gênese e importância dos grupos ocupacionais nas sociedades modernas. Preocupado em entender o aumento da importância estratégica das profissões no sistema ocupacional das sociedades modernas, sistema este que constitui o principal referencial ordenador e hierarquizador dos grupos sociais nestas sociedades, este autor incorpora à sua teoria geral o estudo da emergência dos grupos profissionais enquanto principais atores que realizam a ligação, através dos papéis ocupacionais, entre o sistema cultural e o sistema social.

A importância do complexo profissional no mundo moderno deve-se ao fato de que neste ambiente social a autoridade e o status dos grupos sociais e dos indivíduos não se apoiam exclusivamente no volume de poder político, econômico ou religioso acumulados pelos atores. A expansão do sistema cultural e o processo geral de secularização que marcam a transição da sociedade tradicional para a sociedade moderna forçaram o deslocamento das bases fundantes da autoridade para o sistema cultural, que privilegia critérios de legitimação construídos a partir da competência técnica funcional e do caráter universalista que configura os padrões institucionais característicos do desempenho profissional. Ao ocupar lugar central no sistema ocupacional moderno, os princípios de configuração e hierarquização das profissões passaram a funcionar como parâmetros ordenadores da estrutura social e, a

despeito do modo de organização social onde estão inseridas - se capitalista ou socialista-, as profissões se consolidaram como “principal estrutura de desenvolvimento das sociedades do século XX” (PARSONS, 1968, p.545). O foco da perspectiva parsoniana recai, portanto, sobre a relação entre o sistema cultural e o sistema social, ou seja, sobre como os valores, sob os quais se baseia o desempenho dos papéis ocupacionais, estão integrados ao sistema cultural e como estes papéis desempenham funções específicas que satisfazem as necessidades do sistema social mais amplo.

Configurando-se como “sistemas de solidariedade cuja identidade se baseia na competência técnica de seus membros, adquirida nas instituições educacionais e científicas” (PAIXÃO, 1988,p.4.), as profissões podem ser descritas como grupos de status que, através de papéis ocupacionais definidos, ligam o sistema cultural ao sistema social geral e fazem a “mediação entre as necessidades individuais e as necessidades funcionais, contribuindo assim para a regulação e o controle que permitem o melhor funcionamento do sistema” (BARBOSA, 1993, p.6).

Diferente dos trabalhadores, capitalistas, burocratas e proprietários (rurais ou urbanos), os grupos profissionais não são facilmente delimitados. O caráter fluido de suas fronteiras, que permite o constante perpassar de atributos do complexo profissional para o sistema ocupacional geral, parece ser o principal obstáculo para a delimitação precisa de quais seriam os critérios fixos que conformam os grupos profissionais. Da mesma forma, a fluidez de suas fronteiras facilita a existência dos chamados “grupos limites”, ou seja, aqueles grupos que se localizam na área fronteira entre os grupos profissionais e os grupos ocupacionais e cujo status profissional não pode ser atribuído à sua posição no complexo profissional, haja vista que seu papel central incorpora apenas parte das funções específicas exigidas por este complexo. Assim, nem todos os papéis ocupacionais ligados ao sistema cultural podem ser classificados como pertencentes ao complexo profissional. No caso, atividades que estejam

relacionadas com áreas do conhecimento que dão primazia ao simbolismo expressivo e à resolução de problemas morais da condição humana devem ser classificadas, segundo esse autor, como marginais para o complexo profissional central. Citando o exemplo do clero, Parsons afirma:

No mundo moderno, o elemento do treinamento intelectual é central (....) Embora o clero inclua papéis profissionais mais específicos, como a teologia, o papel central do clero deve ser considerado como marginal para o sistema profissional porque a aplicação da competência técnica é somente uma parte do complexo componente de seu papel...Em duas grande esferas o clero não tem tido a separação de outros modelos....de responsabilidade que formam o requisito para os tipos relativamente puros de papéis profissionais. Uma esfera diz respeito ao aspecto social do papel que não se baseia em nenhuma competência técnica específica. A segunda esfera é a da autoridade....O carisma do clero que é o foco principal de legitimação da autoridade e da sua influência e não o exercício de competência em um setor específico do sistema de disciplinas intelectuais.(PARSONS, 1968, p. 537)

Tentando mostrar a necessidade de se distinguir o papel profissional de papéis ocupacionais ligados a setores institucionalizados do sistema cultural, ele completa:

Os grupos ancorados predominantemente no compromisso religioso, na simbolização expressiva através da arte ou na avaliação moral através da ideologia, se aproximam do tipo ideal de organização profissional mas não podem ser classificados como profissionais pois não estão sujeitos a todas as formas características da organização profissional. ... O que nós chamamos de tipo profissional central de papel e organização coletiva deve, com respeito ao envolvimento do componente cultural, ser limitado aos setores do sistema cultural onde a primazia dos valores da racionalidade cognitiva é presumida. (PARSONS, 1968, p.539)

Essas discussões apontam para o fato de que, mesmo não possuindo fronteiras rígidas, existem alguns critérios que ajudam a identificar quais seriam as principais características que distinguiriam os grupos profissionais dos demais grupos ocupacionais. O primeiro deles está associado à exigência de treinamento técnico formal acompanhado por algum tipo de validação institucional que ajuste o treinamento e valide a competência do indivíduo. Este treinamento técnico formal inclui, além da transmissão de um conhecimento cultural mais geral, uma ênfase na racionalidade cognitiva que deve ser passível de aplicação em um campo específico. O segundo critério diz respeito à tradição cultural que cerca o treinamento profissional: esta deve não somente ser apreendida pelo indivíduo mas, sob a forma de

qualificações, ser desenvolvida e aplicada aos problemas demandados pela sociedade. O terceiro e último critério está ligado à capacidade das profissões em controlar o uso socialmente responsável das suas qualificações.

Inicialmente ligadas à matriz religiosa, as profissões foram no curso do seu desenvolvimento histórico criando áreas específicas de conhecimento e ganhando autonomia frente ao conhecimento religioso a partir do qual emergiram. É importante ressaltar que a diferenciação entre o conhecimento profissional e o conhecimento religioso não implicou na ruptura da interligação existente entre as profissões e o sistema cultural. Isto porque nas sociedades modernas a tendência à secularização e à própria expansão do sistema cultural, que passa a incorporar e a legitimar novos campos de conhecimento, permitiu a emergência e o desenvolvimento de áreas específicas de conhecimento profissional dentro do sistema cultural. Assim, mesmo diferenciadas do conhecimento religioso, historicamente considerado o tipo mais importante de conhecimento, as profissões, organizadas sob a forma de disciplinas intelectuais, conseguiram manter sua posição e vinculação com elementos presentes no sistema cultural.

Para Parsons, manter sua posição dentro do sistema cultural foi condição indispensável para a institucionalização da relação entre o conhecimento profissional e a sociedade. Esse processo de institucionalização, que estabelece uma relação funcional específica entre as profissões e o sistema social, se consolida através da centralização do treinamento profissional e do desenvolvimento das disciplinas intelectuais nas universidades e instituições de pesquisa. Além de possibilitar uma ligação mais próxima com o sistema social, esta estrutura institucional fez com que as profissões se ramificassem em duas direções: de um lado, o ramo acadêmico, que está mais intimamente relacionado com os elementos do sistema cultural e onde se desenvolve o processo de produção e reprodução do conhecimento profissional; de outro lado, o ramo aplicado do conhecimento, que diz respeito ao controle da

competência técnica de determinada disciplina intelectual. Mais ligado às ocupações práticas, o ramo aplicado tem um envolvimento maior com o sistema social e psicológico.

Segundo Parsons, ao longo do processo de desenvolvimento da estrutura institucional das profissões essas duas ramificações foram se tornando cada vez mais diferenciadas. O que se percebe é que o ramo acadêmico, responsável pela criação das disciplinas intelectuais das profissões, e o ramo aplicado passam gradualmente a atender demandas específicas e a cumprir funções diferenciadas dentro da própria profissão. Consequentemente, há uma espécie de setorização ou divisão interna de funções que cria duas “subcategorias” profissionais, ou dois ramos centrais do sistema profissional. A primeira delas está ligada ao processo de aprendizado profissional e tem como principais funções a criação e o desenvolvimento do conhecimento profissional e a transmissão deste conhecimento para outros (sejam eles sucessores da geração de produtores de conhecimento ou leigos interessados em instrução intelectual). A segunda “subcategoria” profissional está ligada ao ramo aplicado das profissões. Neste caso, os profissionais estão mais envolvidos com a resolução de problemas práticos da sociedade. Provavelmente, a posição desses dois ramos no sistema profissional será dada em termos de primazia cultural dos interesses servidos pelo ramo acadêmico, ou seja, terá maior status social aquele grupo profissional cuja atividade satisfizer as necessidades sociais consideradas mais importantes na escala de interesses socialmente construída. Para Parsons, a superioridade de um desses dois ramos do sistema profissional “varia de acordo com a natureza das funções envolvidas e a hierarquia na qual elas têm sido institucionalizadas nos diferentes sistemas sociais”. (PARSONS, 1968, p.537) Percebe-se, contudo, que a primazia dada por este autor ao conhecimento enquanto elemento central de configuração do sistema profissional faz com que o ramo acadêmico ocupe posição de destaque, pois a ele cabe o papel funcional de maior importância dentro do sistema.

Para Parsons, o processo de diferenciação e autonomia das disciplinas intelectuais gera dois problemas para os ramos do sistema profissional. No ramo aplicado, o problema se vincula à dificuldade de penetração da competência profissional em áreas de interesse social que eram anteriormente ocupadas por leigos. Aqui surge o problema de legitimar a autoridade e o controle profissional em “esferas de interesse não cultural” onde a resolução de problemas era tarefa do senso comum. No ramo acadêmico, o problema tem sido conseguir diferenciar a disciplina intelectual da matriz religiosa, alcançando autonomia em campos de competência específica sem que, com isso, suas fontes de prestígio e autoridade sejam abaladas. Na análise parsoniana, tanto o conhecimento intelectual quanto a competência técnica aplicável aparecem como elementos centrais no processo de desenvolvimento interno do sistema profissional. Dentro desta perspectiva, o status e a legitimação da autoridade profissional derivam da competência técnica profissional e da ligação do seu sistema de disciplinas intelectuais com o sistema cultural. E é justamente por ter sua base cognitiva fundamentada no sistema cultural que as profissões conseguem se distinguir das demais ocupações e alcançar maior status e autoridade no sistema social. Une-se a isto o fato de que o processo de institucionalização da relação entre o conhecimento profissional e a sociedade, que colocou a universidade como o centro do sistema profissional, reforçou e distanciou ainda mais os interesses profissionais daqueles característicos das empresas capitalistas e das organizações burocráticas. Esse distanciamento das formas de organização burocrática e capitalista explica porque os grupos profissionais se aproximam mais dos antigos grêmios profissionais e possuem um status social particularmente alto. Assim, dois tipos de orientação têm marcado a ação dos grupos profissionais,

Uma delas é a ideologia do serviço que distingue as profissões dos grupos de negociantes que se orientavam para o mercado...Uma outra característica é a predileção, de onde emerge a organização complexa, por um modelo associacional que se difere tanto do modelo burocrático - que se originou nos negócios e no governo - quanto dos tipos de orientação feitos estritamente pelo mercado - que por um longo tempo pareceu dominar a economia.(PARSONS, 1968, p.541)

Segundo Paixão (1989), a introdução da análise do papel profissional nas sociedades modernas entra na teoria geral parsoniana como recurso para resolver o dilema entre a racionalidade privada e o interesse público como motivações para a ação. Nesse sentido, a ação profissional torna-se um importante objeto de análise pois, ao compatibilizar o ideal altruísta e o interesse privado, ela consegue superar esses dois pólos dicotômicos de orientação da ação. As universidades cumprem um papel de extrema importância pois, ao mesmo tempo em que elas garantem aos profissionais o suporte financeiro que lhes permite sobreviver sem negociar no mercado, elas validam e divulgam a crença de que as profissões contribuem diretamente para o bem estar do público. Mais uma vez as universidades são destacadas como as principais instituições que permitem a emergência desse padrão associativo atribuído aos grupos profissionais. Sobre a análise parsoniana Paixão comenta:

Por um lado, do ponto de vista organizacional, as profissões escapam à esfera ‘pública’ de controle. Por outro, ideologicamente, elas rejeitam a orientação da ação para a realização de auto-interesse. Profissões são sistemas de solidariedade cuja identidade se baseia na competência técnica de seus membros, adquirida nas instituições educacionais e científicas....A centralidade da universidade no mundo moderno resulta da diferenciação, no sistema cultural, entre ciência e religião e, no sistema social, entre papéis ocupacionais, familiares e modos “tradicionais” de divisão do trabalho. Universidades não são empresas (organização de atores auto-interessados) nem burocracias voltadas para a realização do interesse coletivo: o sistema acadêmico inaugura um padrão emergente de organização social - a estrutura associativa. (PAIXÃO, 1989.p.36)

Com base no breve resumo acima apresentado podemos dizer que, para Parsons, as profissões “são ocupações não manuais que requerem funcionalmente para seu exercício um alto nível de educação formal, usualmente testado em exames e confirmado por algum tipo de credencial” (Diniz, 1995, p.8). As universidades e as instituições de pesquisa, por sua vez, se configuram como as principais instâncias de legitimação do conhecimento e da credencial profissional. É ali que se desenvolvem as disciplinas intelectuais, que fazem a ponte entre as profissões e o sistema cultural, e se consolida o processo de institucionalização que permite a criação de vínculos mais estreitos entre o conhecimento profissional e o sistema social geral. Por estarem organizadas a partir de padrões associativos e orientadas por critérios distintos do

burocrático e de mercado, as profissões possuem, nas sociedades modernas, um status social extremamente alto, o que as torna o principal referencial organizador e hierarquizador dos grupos sociais. Além disso, o alto grau de conhecimento generalizado e sistematizado, aliado ao ideal altruísta da orientação profissional marca sua distinção em relação aos demais grupos ocupacionais e coloca as profissões em posição de destaque dentro da estrutura social. Para finalizar podemos citar a análise de Barbosa (1993) sobre a teoria parsoniana das profissões:

Controvérsias à parte, podemos dizer que, reduzidas à suas características essenciais, a teorização parsoniana atribui às profissões uma posição intersticial na estrutura social, razão do tipo de orientação coletivista dos profissionais. Mas, além disso, os profissionais realizam a mediação entre as necessidades individuais e as necessidades funcionais, contribuindo assim para a regulação e o controle que permitiriam o melhor funcionamento possível do sistema. (BARBOSA, 1993, p.6)

Na análise parsoniana, os profissionais são especialistas técnicos com alto grau de domínio sobre um campo de conhecimento específico passível de aplicação prática nas diversas áreas de interesse social. A autoridade das profissões deriva da sua competência técnica funcional e do universalismo que conforma seu padrão institucional e os critérios de validação do conhecimento e avaliação do desempenho profissional. Caracterizando-se como portadores por excelência dos valores racionais do conhecimento técnico e científico, as profissões têm se tornado o componente mais importante na estrutura social do mundo moderno. Ao que tudo indica, a posição ou o prestígio atribuídos aos diversos grupos profissionais, que podem ser traduzidos em termos de recompensa simbólica e monetária, estão diretamente relacionados ao grau de funcionalidade sistêmica do seu papel ocupacional e à valorização atribuída, pelo sistema cultural, aos interesses sociais atendidos por estes papéis.

As críticas à teorização parsoniana se direcionam justamente para alguns dos pontos tratados acima. São elas:

1- Ao assumir a existência de fronteiras fluídas, a teoria de Parsons inviabiliza o peso analítico do conceito de profissões, pois ela permite “o surgimento de conceitos como o de

semiprofissões e a alegação de que toda ocupação razoavelmente qualificada é profissionalizada”(DINIZ, 1995, p.16);

2 - Por analisar os grupos profissionais de forma isolada Parsons não introduz discussões sobre o efeito que o tipo de clientela, o estado ou até mesmo as instituições acadêmicas têm sobre a organização ou as formas de desenvolvimento e controle profissional;

3 - Visto que o status e a autoridade dos grupos profissionais são atribuídos à funcionalidade do papel ocupacional, a teoria parsoniana não analisa o processo pelo qual as ocupações reivindicam status e são profissionalizadas nem tão pouco abre espaço para discutir a possibilidade de grupos ocupacionais gerarem novas demandas ou transformarem em “problemas de interesse social” áreas da vida social ou privada que nunca foram assim tratadas.

4 - Ao estudar as profissões de maneira isolada (como Parsons fez no caso da medicina, direito e engenharia) desconsidera-se o fato de que as profissões “se desenvolveram num sistema de interdependência onde a disputa por jurisdição é o fator mais importante” (DINIZ, 1995, p.18)

5 - Finalmente a alegação de que o status e a autoridade profissional derivam exclusivamente da sua competência técnica elimina a possibilidade de se discutir o processo de institucionalização e legitimação de novos campos profissionais, estando eles fundamentados ou não no conhecimento racional legitimado no sistema cultural. Discutir a aquisição de autoridade profissional é abrir o leque de recursos estratégicos de legitimação e incluir na análise a luta entre os diversos grupos sociais pela legitimação de suas formas de visão e divisão do mundo.

As Teorias Atributivas-Funcionalistas

Da análise parsoniana derivou uma série de estudos sobre as profissões que tinham como eixo central de análise o processo de desenvolvimento dos grupos profissionais nas sociedades modernas. Em sintonia com a teoria de Parsons, o conhecimento científico permanece como principal elemento que fundamenta a autoridade e a autonomia profissional e explica a posição privilegiada que as profissões ocupam na estrutura social, haja vista que este conhecimento cumpre funções específicas para o conjunto da sociedade. A ênfase na autonomia profissional pode ser percebida através do destaque dado pelos funcionalistas ao alto grau de controle sobre o comportamento profissional exercido especificamente através dos códigos de ética e associações profissionais.

Segundo Diniz, os funcionalistas criaram um núcleo de atributos mais ou menos constantes que ajudam a identificar o nível de profissionalização alcançado pelos grupos profissionais. São eles “a existência de um corpo de conhecimento suficientemente abstrato e complexo para requerer um aprendizado formal prolongado; uma cultura profissional sustentada por associações profissionais; uma orientação dirigida para as necessidades da clientela e um código de ética.” (DINIZ, 1995, p.12). Para os funcionalistas, o estudo sobre o processo de profissionalização e a posição das profissões passa pelo exame do grau e da consistência entre os elementos acima descritos. Assim, uma ocupação pode se aproximar tanto dos níveis mais baixos quanto dos mais altos de profissionalismo, dependendo de como são incorporadas as variáveis definidoras do processo.

Dentro da teoria funcionalista, vários autores se dedicaram à realização de pesquisas sobre o processo de profissionalização. Estas pesquisas culminaram na construção de uma ordem ou uma seqüência temporal de eventos que seriam a base do profissionalismo. Wilensky (1970) foi um dos autores que, se utilizando de imensa pesquisa, sistematizou essa

seqüência de eventos. Para ele, o primeiro passo em direção à profissionalização é a ocupação se tornar um trabalho de tempo integral. A seguir formam-se escolas de treinamento com graus acadêmicos e com uma base de conhecimento mais ampla e complexa. Na fase seguinte são criadas as associações profissionais que, através do apoio legislativo do Estado, conseguem limitar a prática profissional àqueles que possuem credenciais fornecidas pelas universidades ou associações. No último estágio, são criados os códigos profissionais que estabelecem as regras de comportamento e conduta profissionais e regulam as relações entre os profissionais e seus clientes e pares.

Assim, diferente dos grupos ocupacionais, as profissões são instâncias amplamente autônomas e auto-reguladas, com atividades funcionais específicas fundadas em um elevado grau de conhecimento generalizado e complexo. Um outro elemento distintivo seria o caráter altruísta que caracteriza a orientação profissional. Para os funcionalistas, os praticantes profissionais têm sua ação orientada por motivos eminentemente altruístas, ou seja, trabalham em prol do bem comum e não visando lucro ou uma recompensa simbólica específica. Segundo Diniz, “até mesmo interesses individuais do profissional como o sistema de recompensas - monetárias e honorárias - são considerados um conjunto de símbolos de excelência profissional e, portanto, fins em si mesmos e não meios para a consecução de interesses individuais”(Diniz, 1995, p.11). Nesta perspectiva, as recompensas simbólicas e monetárias dos grupos profissionais não têm o mesmo “significado econômico convencional de remuneração no ‘mercado’”, pois, na verdade, ela é o resultado do reconhecimento social da importância funcional dos papéis desempenhados pelos grupos profissionais.

Os grupos profissionais passam por um processo de profissionalização em que existem etapas mais ou menos fixas de desenvolvimento organizacional. Eles obtêm posição privilegiada na estrutura social e autoridade profissional em função do elevado grau de conhecimento generalizado e sistematizado, do caráter altruísta que caracteriza a orientação

profissional o que os diferencia daqueles grupos que atuam direcionados pela lógica do mercado.

Muitas proposições das teorias atributivas-funcionalistas foram posteriormente criticadas. A primeira crítica é quanto ao caráter não científico dos atributos que compõem o tipo ideal de profissão. Johnson (1972), Freidson (1978), entre outros, lembram que os atributos descritos na teoria são na verdade uma transposição literal, irreflexiva e acrítica do discurso construído pelos próprios grupos de profissionais para justificar sua situação. Critica-se também o fato de desconsiderar as relações de poder e indicar o altruísmo como um dos principais atributos que demarcavam a fronteira entre as profissões e os burocratas de auto nível. Para esses críticos, tão infrutífera quanto a definição dos atributos foi a identificação da sequência de características que demarcavam as diferentes fases do processo de profissionalização, isto porque o confronto com os exemplos empíricos apontava para a arbitrariedade das categorizações e da sequência estabelecida. Fazendo um balanço dos pontos fracos das teorias funcionalistas, Gonçalves diz

A centralização excessiva na definição dos atributos, a natureza empirista dos estudos, a desafeição pela reflexão teórica como sustentáculo da investigação empírica, a atomização analítica das profissões face às dinâmicas globais do capitalismo nacional constituem eixos da abordagem funcionalista, que concorreram para uma leitura heurísticamente fraca do fenômeno profissional. (GONÇALVES, 2007, p.178)

Vejamos a seguir as proposições do Interacionalismo Simbólico, primeira alternativa teórica ao funcionalismo.

1.2 - O Interacionismo Simbólico e suas Contribuições

Durante a primeira metade do século XX a perspectiva funcionalista consolidou-se como única referência para as pesquisas e as análises sociológicas desenvolvidas na sociologia das profissões. Essa situação começa a mudar quando, no início da década de

1950, a essa perspectiva vieram juntar-se os trabalhos dos interacionistas que, mesmo ocupando espaço marginal, configuraram-se como a primeira alternativa teórica aos pressupostos funcionalistas até então existentes na sociologia das profissões.

O interacionismo simbólico teve em Hughes seu principal expoente. Em conformidade com a base teórico-epistemológica, um grupo de pesquisadores liderado por ele desenvolveu pesquisas que privilegiavam a análise das interações e dos conflitos transcorridos ao longo do percurso histórico dos diferentes grupos. Ao contrário dos funcionalistas, cujos esforços voltavam-se para construir um modelo que abarcasse todos os atributos das profissões e para delimitar suas fases de desenvolvimento, os interacionistas preocupavam-se em analisar os processos pelos quais os grupos, com suas especificidades sócio-históricas, conseguiram mobilizar recursos e meios para reivindicar sua transformação em profissão.

A análise interacionista parte do pressuposto que é a própria profissão quem define suas fronteiras, sendo indesejável, senão impossível, criar uma teoria que defina critérios universais de contorno das profissões. Quebrando a exclusiva atenção dada aos médicos e advogados, objeto alvo por excelência dos funcionalistas, os interacionistas incorporam aos seus estudos análises de grupos de menor prestígio social já que eles, por suas especificidades, se tornam igualmente dignos de interesse sociológico.

Dubar e Tripier (2003), citado por Almeida (2010, p.120), descrevem os princípios básicos do interacionismo que norteiam as análises sobre as profissões:

- I. Que os grupos profissionais são processos de interação que conduzem os membros de uma mesma actividade de trabalho a auto-organizarem-se, a defender a sua autonomia e o seu território e a defenderem-se da concorrência;
- II. Que a vida profissional é um processo biográfico de construção de identidades ao longo do ciclo de vida;
- III. Que os processos biográficos e os mecanismos de interação têm uma relação de interdependência;
- IV. Que os grupos profissionais procuram o reconhecimento pelos seus parceiros desenvolvendo retóricas profissionais e procurando protecções legais.

Gonçalves (2010, p.180) completa dizendo que

a problemática sociológica nuclear radica-se na análise das práticas dos membros de um grupo ocupacional para serem reconhecidos e legitimados socialmente como detentores monopolistas de uma área de actividade profissional, o que lhes confere um elevado prestígio e estatuto social – deste modo é determinante a compreensão dos jogos de interacção social permeados pela conflitualidade e pelo poder de controlar e monopolizar determinadas actividades profissionais.

Os estudos desenvolvidos pelos interacionistas foram criticados pelo seu excessivo apego às análises de nível micro (que sem dúvida geraram pesquisas muito ricas) e pela incapacidade de compreender as profissões em suas relações com os fenômenos sociais mais amplos. É inegável, contudo, a importância desta corrente como representante da primeira ruptura significativa no campo das profissões. Além disso, diz Gonçalves

A perspectiva dos interacionistas, que no panorama da sociologia das profissões norte-americana dos anos cinquenta e sessenta ocupou posição marginal face aos funcionalistas – os efetivos protagonistas teóricos do campo da análise sociológica das profissões então em sedimentação - irá ser, nos anos subsequentes, objecto de uma atenção especial pelos sociólogos críticos das teses daqueles últimos, sendo mobilizada como um dos recursos teórico-metodológicos principais para o estudo das profissões (GONÇALVES, 2007, p.180)

A seguir veremos com a tese marxista pretende entender a posição e condição das profissões no mundo moderno.

1.3- A Teoria Marxista e a Tese da Proletarização

Se no começo deste capítulo dissemos que a sociologia das profissões oferece, de maneira geral, uma alternativa teórica mais sofisticada frente às análises que se fundam exclusivamente nas relações capital e trabalho, o mesmo não podemos dizer quando estamos diante das proposições desenvolvidas pelos teóricos marxistas das profissões. Basicamente os teóricos marxistas das profissões focam suas análises no processo de desprofissionalização e de proletarização dos grupos profissionais. As reflexões de Braverman⁷ sobre as formas de

⁷ Trabalhos como os de Richard Edwards e Michael Burawoy usam as reflexões de Braverman como ponto de partida para avanços na área da sociologia das profissões. Edwards, assim como Braverman, acredita que o estudo do processo de trabalho deve ter como ponto central a análise do controle do capitalista sobre o trabalhador, contudo, critica Braverman por desconsiderar a resistência dos trabalhadores frente as tentativas de

organização do trabalho moderno formam o fio condutor das análises marxistas sendo possível dizer que muitas das proposições sobre desqualificação e proletarização das profissões representam uma espécie de transposição das reflexões daquele autor para o universo das profissões. Por isso mesmo questões referentes à desqualificação do trabalho profissional, perda de controle sobre o trabalho, submissão às estruturas burocráticas e degradação do status são recorrentes nesta abordagem teórica das profissões.

Braverman nos lembra que uma característica singular do modo de produção capitalista é que nele os trabalhadores não vendem para o capitalista a si próprio ou os serviços, mas sim sua capacidade de trabalho. Nesse sentido, o problema do processo de trabalho capitalista é a tradução da força de trabalho em trabalho real. A reflexão de Braverman se articula em torno da análise que ele faz sobre as implicações da introdução de novas tecnologias no processo de trabalho, nomeadas como “formas avançadas de maquinaria”. Nela o autor argumenta que a divisão do trabalho causada pela administração científica exemplificada no modelo taylorista expressa a separação entre a concepção e a execução do trabalho. A introdução de formas avançadas de maquinaria subsidia o desenvolvimento do taylorismo e isso demarca um dos eixos existentes na relação entre ciência e processo de trabalho.

A dicotomia entre concepção e execução a que Braverman se refere é, pois, impulsionada pelas novas tecnologias e aponta tendências para o processo de trabalho sob os princípios do controle na administração, que vai, de um lado, em direção à expropriação das

intensificação do trabalho. Estas, segundo Edwards, são elementos fundamentais para a entender os diferentes sistemas de controle desenvolvidos para controlar os trabalhadores. Para compreender os processos de sofisticação pelos quais passam os sistemas de controle capitalistas, Edwards cria uma tipologia que descreve os três principais tipos de controle: **controle simples**, realizado através da coerção direta; **controle técnico**, ligado a organização do processo produtivo e **controle burocrático**, vinculado a estrutura social e organizacional da empresa. Burawoy, por sua vez, soma aos estudos da dimensão econômica da empresa a análise das dimensões política e ideológica pois acredita que é nesse universo total da empresa (objetivo e subjetivo) que são legitimadas as relações sociais entre os agentes. Nesses termos propõe que a vigência de determinado tipo de controle não se deve, assim, a um processo unilateral de imposição coercitiva em que o capital se sobrepõe e subjulga os trabalhadores. Na verdade, esse controle aparece como senso o resultado de um jogo onde a participação dos trabalhadores (ao lado da gerência e capitalistas) expressa seu consentimento quando às regras ali estabelecidas.

habilidades do trabalhador através da mudança de maquinário e, de outro, em direção à reconfiguração do processo de criação do trabalho.

A lógica do raciocínio de Braverman é que a concepção envolve também o planejamento, a coordenação e o controle, e que ela é, em si, um processo de trabalho sujeito à separação concepção/execução. Essas etapas expressam a intervenção da ciência, traduzida aqui no pensamento da administração científica, no processo de trabalho.

A importância de Braverman para os estudos desenvolvidos na sociologia do trabalho contemporânea é inegável, não é à toa que seu livro *Trabalho e Capital Monopolista* figura entre os clássicos mais importantes da área. Nele, Braverman argumenta que os princípios sobre os quais se organiza o trabalho moderno estão diretamente ligados à revolução técnico-científica cujas inovações produzidas possibilitaram não somente a separação entre concepção e execução do trabalho, como mostrou Friedmann⁸, mas, sobretudo, facilitaram crescente desqualificação do trabalhador, sua perda de controle sobre o trabalho e de poder frente ao capital.

Segundo Braverman, as transformações ocorridas no processo de trabalho a partir das inovações tecnológicas trazidas, principalmente, pelo taylorismo, vão se dar em dois níveis: no primeiro com a introdução direta da tecnologia no processo produtivo e no segundo com a utilização da tecnologia para o controle no homem no ato do exercício do seu trabalho. A gerência científica é vista por Braverman como a matriz a partir do qual serão desenvolvidos os mecanismos de controle sobre o trabalho humano. Mas estes não se encerram no trabalho industrial.

O desdobramento deste processo não é somente o aparecimento de gerentes, pessoal técnico e trabalhadores de escritório, mas também a expansão do capital em outras esferas da

⁸ Friedmann, em seu livro “O Trabalho em Migalhas”, discute o processo de desumanização do trabalho via fragmentação das tarefas. Ao estudar o taylorismo ele mostra como o processo de fragmentação excessiva das tarefas despojou o trabalhador de sua atividade profissional levando-a a condição de mero executor.

vida, como, por exemplo, a transformação do trabalho doméstico em mais um aspecto das relações capitalistas. Tem-se, pois, a proliferação da indústria de serviços. Esse movimento de surgimento de novas esferas pelo capital significa a sua própria transformação, com a destruição de empregos e a criação de outros. A inferência de Braverman é de que há um movimento de configuração e reconfiguração da estrutura ocupacional, que se orientam pelas leis do capital. Mas dadas as próprias características dessas leis que, como Braverman afirma (1987, p.127), submetem a massa humana a um “processo de trabalho para os fins daqueles que a controlam mais que para qualquer fim geral de ‘humanidade’ como tal”, entram nesse processo de reconfiguração todos os grupos incluídos no capitalismo, inclusive, os grupos profissionais.

À semelhança dos trabalhadores especializados, os grupos profissionais, ao se sujeitarem às organizações burocráticas, perdem a característica central que os distingue dos grupos ocupacionais, quais sejam: controle sobre o trabalho, autoridade pautada sobre a expertise, o monopólio e a autonomia para estabelecer as relações com os clientes. Ritzer e Walczak (1988) citados por Diniz (1998), afirmam que

A economia capitalista e as organizações burocráticas constituem os *loci* privilegiados do processo de racionalização formal e, por isso, nas sociedades capitalistas e nas organizações de grande porte os profissionais estariam se tornando cada vez mais assemelhados aos burocratas e aos capitalistas – com sua ênfase em eficiência, preditibilidade, calculabilidade e substituição de tecnologia humana pela não-humana (DINIZ, 1998,p. 166)

Os teóricos da proletarianização profissional sugerem, assim, que a mudança na condição de autônomo para a condição de empregado assalariado equivale a proletarianização vivida pelos trabalhadores qualificados sob o domínio do taylorismo já que como estes últimos os primeiros estariam sujeitos à gestão, autoridade e controle burocrático que os levaria a uma situação de degradação do status e do prestígio profissional.

A abordagem da proletarização foi questionada em muitos dos seus aspectos⁹. Uma das principais críticas, tecidas por Bell e Freidson, por exemplo, afirma que a despeito de estarem inseridos na organização burocrática os grupos profissionais conseguem sustentar o controle sobre sua base de conhecimento assegurando, portanto, a manutenção da característica distintiva das profissões. A manutenção do controle é garantida por vários aspectos, entre elas Freidson cita que

Para grande número de profissionais empregados, por outro lado, os membros de sua profissão ocupam rotineiramente posições de supervisão, de gerência e, frequentemente, até mesmo postos executivos É possível que gerentes empresariais e administradores não-profissionais se tornem cada vez mais indispensáveis, mas é o executivo profissionais que exerce o controle final (...) Assim, embora os trabalhadores profissionais comuns possam ter de receber ordens como os trabalhadores de escritório e da produção, essas ordens são dados por um colega superior e não por alguém formado em administração ou algum outro campo. (FREIDSON, 1994, p.181)

Além disso, os críticos à proletarização afirmam que o próprio crescimento das exigências de performance e melhor desempenho dentro das organizações teriam levado a uma valorização cada vez maior do conhecimento formalizado resultando no aumento do prestígio e importância das profissões. Sobre isto nos diz Derber (1983, p. 310) “os profissionais têm realmente ganho o poder em organizar configurações adicionais por causa do aumento da importância de seus corpos de conhecimento formalizados na tomada de decisão organizacional e do seu monopólio continuado sobre ciência com base em competências profissionais.” Freidson completa dizendo,

Em si, a elite administrativa está em posição de afirmar o poder econômico e administrativo, mas não técnico ou cognitivo. Eles podem ser tecnocratas, mas não produzem o conhecimento técnico profissionalmente legítimo que usam para ordenar, avaliar e dirigir o trabalho do profissional comum. A fonte de tal conhecimento é outro segmento de elite das profissões, formado pelos que se dedicam em período integral à pesquisa (...) As profissões controlam a inovação principalmente por meio de uma classe de membros em escolas profissionais dedicadas à pesquisa, à prática experimental e à teorização. Esse grupo constitui a elite de conhecimento das profissões, e seus membros não só ensinam a profissionais em treinamento os conhecimentos técnicos e técnicas mais avançadas mas também investigam novas

⁹ Questiona-se a tendência ao assalariamento das profissões já que muitos delas nunca conhecerem situação diferente, a existência de uma queda no trabalho autônomo, a diminuição do retorno financeiro e da autonomia econômica.

áreas. A tomada de decisões sobre questões da política pública tem exigido cada vez mais uma consultoria científica. (FREIDSON, 1994, p. 185)

Propondo uma nova abordagem para a tese da proletarização e ao mesmo tempo se desviando das críticas a ela dirigidas, Derber (1983) confronta tanto os críticos da proletarização quanto os marxistas ortodoxos ao sugerir que sim, a proletarização é uma realidade dentro dos grupos profissionais, mas, ao contrário do que se pensa, ela não se assemelha ao tipo de proletarização vivido pelos trabalhadores no início do séc. XX. Isto porque, ao contrário do que supõe a maioria dos teóricos, sejam críticos ou defensores, não existe um, mas dois tipos de proletarização. O primeiro deles é vivenciado quando o controle burocrático alcança o processo de trabalho, ou seja, os meios de execução do trabalho (este é do tipo que ocupou toda a análise de Braverman); o segundo tipo é estabelecido quando o controle burocrático recai sobre os fins do trabalho, ou seja, quando o grupo perde a capacidade de determinar os propósitos últimos para os quais a profissão foi erguida. Ao primeiro tipo corresponde à chamada *proletarização técnica* e ao segundo a *proletarização ideológica*.

O grau de proletarização técnica pode variar significativamente, dependendo do grau de especialização e fragmentação impostas pelo plano de gestão da produção e da extensão para que as tarefas, sub-tarefas até a menor unidade, são rotineiros. A proletarização técnica pode ter graus altos, médios ou moderados de discricção e habilidade na realização efectiva de trabalho (...) A falta de controle sobre o produto pode ser reconceituada mais amplamente como a falta de controle sobre os fins do trabalho. Ela é chamada aqui de proletarização ideológica, que se refere à apropriação e o controle, por parte da gestão, sobre os objetivos e fins sociais do trabalho. Elementos de proletarização ideológica incluem impotência para escolher ou definir o produto final do seu trabalho, a sua forma de disposição no mercado, seus usos na sociedade em geral, e os valores ou a política social da organização. Mais uma vez, o grau de proletarização ideológica pode variar, dependendo da extensão em que o trabalhador tem a capacidade de moldar ou controlar a política organizacional ampla e os objetivos específicos e propósitos do seu próprio trabalho. (DERBER, 1983,p.312)

Ao contrário da proletarização técnica que ao distanciar o trabalhador do conhecimento formal que dá sustentação ao seu trabalho desqualifica-o, a proletarização ideológica não implica no fim da competência técnica e do monopólio sobre a produção do

conhecimento. O que ela faz é solapar as bases morais a partir das quais se consolidam os objetivos do trabalho profissional. Tipicamente vivenciada pelos profissionais assalariados, esse tipo de proletarização é muito mais sutil e difícil de ser percebida.

Em contraste com os profissionais "livres" - que podem ser constrangidos por suas próprias necessidades de sobrevivência no mercado, mas, mesmo assim, mantêm a liberdade de definir seus objetivos e seus compromissos econômicos ocasionados pela "necessidade" - os assalariados profissionais perdem para os empregadores o direito de fazer tais decisões, enquanto arrancam-lhes, privilégios compensatórios de status e autonomia técnica. O pleno significado da privação moral este pacto faustiano, um pouco camuflado por ganhos importantes no estado, pode ser entendida apenas através de um exame cuidadoso das condições estruturais subjacentes à sua proletarização ideológica. Isto requer a análise dos fins e usos sociais a que o seu trabalho é institucionalmente canalizado, e que não convergem, quer com os interesses dos seus clientes (ou consumidores) ou com seus próprios interesses como profissionais. (DERBER, 1983, p. 320)

O raciocínio desenvolvido para demonstrar a pertinência do conceito de proletarização ideológica na análise das profissões se aproxima muito mais de um exercício argumentativo condenatório e tendencioso do que uma reflexão teórica relevante. Usando palavras como senso de propósito, valores, fins sociais últimos, cooptação e dessensibilização ideológica (estas duas últimas muito parecidas com as análises de Braverman sobre o processo de habituação do trabalhador) o que Derber faz é apontar os fins escusos do capital. Ao controlar os fins últimos do trabalho, as organizações burocráticas pretendem, na verdade, atender exclusivamente aos interesses do capital ou do estado. A proletarização ideológica seria, assim, uma espécie de manobra usada pelo capital para subjugar as profissões, colocando-as sobre o poder do capital e impedindo-as de cumprir seus fins últimos. Estes fins, a julgar pela linha de raciocínio do autor, quando definidos pelo próprio grupo de profissionais tenderiam a buscar o bem coletivo. Diferenças à parte, podemos dizer que esta visão é tão ou mais ingênua do que aquela defendida pela perspectiva funcionalista na primeira fase da teoria das profissões. Não é à toa que ela rendeu poucos frutos no campo das profissões.

Se a teoria marxista é pouco representativa, não sendo muitas vezes incluída nos estudos sobre a trajetória do campo, o mesmo não se pode falar das teorias neo-weberianas. Como veremos a seguir, esta corrente teórica se firmou como a principal referencial do campo dela nascendo grande parte das produções que hoje chamamos de clássicos na sociologia das profissões.

1.4 - As Teorias Neo-Weberianas

As décadas de 1970 e 80 foram palco para o surgimento de importantes trabalhos na área da sociologia das profissões. À frente desses, teóricos com Larson (1977) e Friedson (1978) consolidaram uma linha de análise que mantém, até hoje, posição privilegiada nos estudos no campo da sociologia das profissões. O ponto central dos trabalhos é a análise do poder e sua relação com os processos de “fechamento” do mercado, questões que ocupam o cerne da teoria weberiana.

Larson (1977), por exemplo, sustenta seus estudos a partir dos trabalhos de Polany (1944) sobre a consolidação do sistema de mercado e as análises de Elliot sobre as formas de organização das profissões tradicionais a fim de demonstrar como estes dois elementos, mercado e o ideal profissional de serviços, são fatores importantes para entender as bases sobre as quais se fundamentam grupos profissionais modernos e a sua posição privilegiada no espaço social moderno. Na análise de Larson ganha peso o exame do processo de criação de mercados específicos do monopólio legal sob suas atividades.

Friedson, por sua vez, focaliza seus estudos na dimensão cognitiva das profissões tentando entender como o conhecimento pode ser transformado em poder. Para este autor o poder profissional é sustentado pela autonomia técnica, monopólio sobre uma área de conhecimento e restrição de acesso à atividade através das credenciais.

Abaixo esses argumentos são apresentados com mais detalhe.

1.4. 1 -Freidson e a Discussão sobre Poder Profissional e Conhecimento Formal

Seguindo uma linha de análise marcadamente weberiana, Freidson (1986a) focaliza seus estudos na dimensão cognitiva das profissões tentando entender como o conhecimento pode ser transformado em poder. Para este autor, a compreensão da relação existente entre essas duas categorias implica na análise de três componentes importantes das profissões: as **instituições humanas**, que, ao possibilitarem que o conhecimento se transforme em ação, fazem a mediação entre as categorias de poder e conhecimento; a **identificação do tipo de conhecimento** - o conhecimento formal - que está ligado ao poder, e a demonstração de **quais seriam os agentes responsáveis pela criação, transmissão e aplicação desse conhecimento**. O ponto de partida para a análise das profissões e sua diferenciação das demais ocupações não estaria centrado no caráter funcional do conhecimento especializado, nem tão pouco no grau de abstração que este conhecimento deve atingir em determinado contexto histórico e social para alcançar sua legitimação. Na verdade, Freidson afirma que em sua análise o foco central não é o conhecimento em si, mas o processo de institucionalização do conhecimento formal que, ao ser transformado pela ação dos agentes profissionais, gera tipos diferenciados de poder dentro do próprio grupo profissional.

Concentrando-se inicialmente sobre a emergência do conhecimento formal, este autor afirma que, mesmo que o conhecimento tenha sido um elemento presente em todas as culturas humanas, foi a partir da divisão do trabalho que surgiram os diversos corpos de conhecimento especializados e não acessíveis à maioria das pessoas. A distinção entre o conhecimento de senso comum e o conhecimento especializado foi, contudo, uma entre tantas outras diferenciações que emergiram posteriormente e que possibilitaram o surgimento do conhecimento superior moderno, o chamado de conhecimento formal. Segundo Freidson, o

conhecimento formal pode ser descrito como aquele “conhecimento de tipo mais elevado que foi formalizado em teoria e outras abstrações a fim de tentar sistematizar, através de explicações racionalizadas e justificativas de fatos e atividades, o que se acreditava constituir o mundo.”(FREIDSON, 1986, p.3). No caso, o conhecimento formal se distingue tanto do conhecimento comum, quanto do cotidiano e do conhecimento especializado informal e se caracteriza, essencialmente, pelo fato de ser “expressado em termos não familiares e impenetráveis para muitos e ser discutido através de discursos técnicos que são obscuros para as pessoas de fora” (Freidson, 1986, p.3). A natureza do conhecimento formal está fundamentada no uso persuasivo da razão e está intimamente ligada à emergência da ciência moderna e da aplicação do método científico na resolução de problemas técnicos e sociais. Ao sistematizar o conceito de conhecimento formal Freidson afirma:

Para criar um ponto de orientação, ou um local estabelecido, eu escolho restringir o termo ao que é associado com a universidade e seu negócio de criação e sistematização do conhecimento. Eu caracterizo o conhecimento formal como um conhecimento que é desenvolvido e sustentado em instituições de educação superior, organizado dentro de disciplinas e sujeito ao processo de racionalização. Ele é composto de idéias organizadas e teorias e demonstração sistematicamente substantivas tanto sobre a natureza da experiência quanto sobre as atividades humanas que são apropriadas por esta experiência. Então delineado, o conhecimento formal deve ser baseado na literatura produzida por seus criadores e divulgadores que são os professores e pesquisadores, geralmente localizados nas universidades.” (FREIDSON, 1986a, p. 225/226)

Tentando responder questões que dizem respeito ao impacto que o conhecimento tem sobre os fenômenos sociais e como este conhecimento estabelece uma relação consequente com o mundo moderno, Freidson introduz em sua análise o estudo dos agentes do conhecimento. Indo em direção contrária aos teóricos que analisaram a relação entre conhecimento e poder (que trataram o conhecimento e o método como forças independentes da ação e escolha humanas), este autor afirma que tanto o processo de criação e consumo do conhecimento quanto seu impacto sobre o mundo social e natural necessita de “agentes ou portadores humanos e o impacto que ele causa é influenciado, em parte, pelas características desses agentes” (FREIDSON, 1986a, p.10). Compreender o papel do conhecimento formal no

mundo moderno passa pelo entendimento das características daqueles que o criam e o aplicam. Isto implica, portanto, na investigação de quem são os portadores ou agentes do conhecimento, quais as suas características e quais as características das instituições que tornaram viáveis as atividades desses agentes.

Sem entrar nas discussões sobre as ambiguidades e discordâncias em relação aos termos utilizados na literatura para identificar os agentes do conhecimento - intelligentsia, intelectuais, experts, técnicos e profissionais - Freidson concentra sua análise nas estratégias utilizadas pelos indivíduos para serem portadores ou agentes do conhecimento formal e, através deste conhecimento, tornarem-se aptos a exercer poder. Nesse ponto da análise o autor afirma que tanto a natureza do conhecimento quanto as circunstâncias técnicas necessárias para sua aplicação não podem ser consideradas os principais elementos explicativos da análise. Desta forma, nos diz Freidson

Esta questão (de como determinados indivíduos podem se constituir em agentes do conhecimento e através dele exercer poder) não pode ser respondida se referindo à natureza do próprio conhecimento, isto é, se ele é objetivamente transcendente ou não, se é teológico ou não, se é puro ou não e se é humanístico ou não....Para entender os agentes do conhecimento formal é preciso conhecer sua maneira de viver, sem a qual eles não podem existir. (FREIDSON 1986a, p. 14)

O suporte econômico aparece como o principal recurso que permite a aquisição de conhecimento formal e o exercício do poder e, nas sociedades modernas, ele é conseguido frequentemente através da atividade profissional. Uma das profissões mais importantes para o desenvolvimento e transmissão do conhecimento formal é a profissão do ensino universitário. Tendo amparo institucional e econômico das instituições de ensino superior, os professores universitários estão livres das pressões do mercado e podem desenvolver seu trabalho no campo da pesquisa científica, educacional e intelectual sem estarem preocupados com as questões mais estritamente relacionadas com atividades profissionais que sobrevivem da venda de seus serviços no mercado. Mas se os professores universitários são os principais agentes do conhecimento formal e as universidades são as instâncias, por excelência, que

fornece o suporte econômico, resta saber qual posição garante às profissões acesso ao poder, que complexo profissional cria e sustenta essa posição e de quais atividades emerge o poder profissional. Mais uma vez Freidson direciona sua análise para a instância institucional.

Sem entender a natureza das instituições dentro das quais as profissões desenvolveram suas atividades, e ainda a natureza de outras instituições através das quais os profissionais tentam exercer poder, a possibilidade de entender o poder dos agentes do conhecimento formal permanece obscura. (FREIDSON, 1986a, p.17)

A análise do sistema credencial constitui o ponto de partida para a compreensão das condições institucionais que favorecem a transformação do conhecimento formal em poder. Funcionando para as profissões modernas como o principal mecanismo que assegura o monopólio da prática, a criação de nichos de mercado e a exclusão de praticantes não licenciados, o sistema credencial se divide em dois tipos distintos que juntos se completam para formar um sistema maior. O primeiro tipo Freidson (1986a, p. 64) denomina credencialismo ocupacional “onde as credenciais são emitidas para os membros individuais de um tipo particular de atividade ocupacional do trabalho”. Aqui, os exemplos mais comuns de credenciais são as licenças, os graus, diplomas e certificados de conclusão de curso. A credencial ocupacional pode ser controlada pelo estado, através das licenças, ou por associações particulares, através dos certificados ou diplomas conferidos aos indivíduos mediante a conclusão do treinamento profissional em escolas de competência reconhecida. O segundo tipo é chamado de credencialismo institucional, que é o método “através do qual credenciais especiais são emitidas para as instituições que organizam a produção de um tipo particular de serviço para o público.” (1986a, p. 64)

Se por um lado as formas de credencialismo ocupacional são capazes de limitar a oferta de profissionais qualificados, por outro lado é através do credencialismo institucional que as profissões podem controlar o mercado. Dado que a imagem do profissional liberal clássico, aquele que vende seus serviços para um consumidor individual, não mais condiz com a situação de mercado vivida pela grande maioria dos profissionais e das profissões, o

credencialismo institucional passa a ser um mecanismo importante para a sobrevivência econômica dos profissionais.

Mesmo que os profissionais tenham as credenciais ocupacionais controladas pelo estado, como no caso dos professores de escola, poucos deles podem sobreviver economicamente através da oferta de seus serviços como empresários individuais em um mercado externo....a fim de sobreviverem, o que tais profissionais necessitam é de emprego dentro de mercados de trabalho interno das organizações que atraem clientes individuais em grande proporção. Em tais circunstâncias, as profissões devem exercer algum controle sobre as políticas de emprego das organizações ... tal controle é feito por um sistema de credencialismo institucional, um sistema que é, em síntese, muito mais importante do que a licença ocupacional no limite do senso legal. (FREIDSON, 1986a, p.71)

O sistema de credencialismo institucional faz a ponte entre o mercado e o sistema educacional. A ele cabe a função de estabelecer um conjunto de critérios válidos de configuração institucional a partir dos quais devem se orientar as instituições de ensino que desejam se credenciar. A aquisição de credencial ou, como diz Freidson, o processo de aquisição de autorização consiste basicamente no reconhecimento formal de que determinada instituição conseguiu se adaptar aos padrões estabelecidos pelo sistema credencial, fato que a torna apta a fazer parte da lista oficial das instituições “aprovadas”. É inevitável, portanto, que à medida que estes padrões vão se expandindo entre as instituições de ensino superior eles se tornem um importante sinal de mercado: “os créditos do curso de uma instituição autorizada serão reconhecidos por instituições similarmente autorizadas e consequentemente serão transferíveis; o certificado ou diploma recebido por um graduado de uma instituição autorizada será reconhecido por outras instituições autorizadas” (p.74/75) e assim por diante. O credencialismo institucional é, assim, a instância por excelência onde se estabelece um conjunto de sinalizações do mercado que forma as bases para o credencialismo tanto das instituições de ensino superior quanto das credenciais individuais fornecidas por estas instituições a seus graduados. Freidson ressalta, ainda, que este sistema produz uma estrutura obrigatória de emprego credencializado para os trabalhadores profissionais.

O sistema credencial é a estrutura que assegura aos possuidores de credenciais posições profissionais que lhes permitem sobreviver dentro do mercado. É a partir dele que são construídas e legitimadas as diferenças existentes entre as profissões e os outros grupos ocupacionais quanto ao seu status, autonomia e autoridade. Mas se por um lado ele é a base que fundamenta a posição ocupada pelas profissões no sistema social geral, por outro lado é o mecanismo que explica as divisões internas de tarefas - que gera grupos internos com interesses conflitantes - e a variação quanto ao tipo e quantidade de poder que estes grupos possuem.

Diferentemente dos demais grupos ocupacionais - que segundo Freidson podem ser caracterizados como um “mero agregado de praticantes” - os grupos profissionais são descritos como comunidades ocupacionais sustentadas por uma credencial comum, por interesses comuns compartilhados, por um treinamento padronizado e uma identidade ocupacional consolidada. Essa comunidade ocupacional é dividida, na maioria das vezes, em segmentos ou especialidades internas que possuem interesses e ideologias conflitantes e um diferencial no prestígio, renda e poder. Esta divisão interna de tarefas - que cria uma diferenciação dos membros em praticantes, administradores e professores/pesquisadores - é um dos elementos que garante às profissões posição privilegiada no mercado e lhes permite manter o controle tanto sobre seu conhecimento e qualificação quanto sobre sua organização de trabalho.

As profissões são também sistemas organizados por uma divisão de autoridade sobre o conteúdo e organização do seu trabalho. Ao contrário dos artesãos, as profissões têm sido capazes de controlar as inovações tecnológicas pois elas têm seus próprios pesquisadores e professores para produzirem e legitimarem este novo conhecimento. E elas têm sido capazes de controlar as condições de trabalho, pois seus próprios membros ocupam cargos executivos e de supervisão nas organizações de trabalho. Seus professores/pesquisadores controlam o recrutamento, treinamento e certificação dos seus membros e, o mais importante, o próprio conhecimento formal. Seus administradores reservam para eles o poder de supervisão e avaliação do trabalho dos praticantes, bem como participam na determinação de políticas organizacionais. Suas elites trabalham em suas associações para formar a política social. (FREIDSON, 1986a, p. 211)

As divisões internas dos grupos profissionais que diferenciam seus membros em praticantes, administradores e professores/pesquisadores representam uma divisão tanto no poder profissional quanto no uso do conhecimento formal. No caso do poder profissional, a divisão em segmentos bem como a relação que as diversas profissões mantêm com o público - se têm maior ou menor dependência financeira ou se estão ou não sujeitas às pressões da opinião pública - levam a uma variação no tipo e quantidade de poder que cada grupo de especialistas possui. São vários os tipos de poder citados por Freidson: poder de fazer política e administração, poder de decidir as necessidades e problemas públicos, poder em alocar recursos, poder sobre o cliente e poder para controlar o trabalho. Cada um dos segmentos internos tem acesso diferenciado a estes tipos de poder.

No nível do trabalho diário, os praticantes têm pouco poder de fazer políticas, pouca capacidade de definir necessidades e problemas públicos e pouco poder sobre a alocação de recursos, exceto aqueles que estão nas suas mãos. Mas eles têm um poder sobre seu cliente individual e têm um significativo, mas não uniforme, grau de poder para controlar o seu trabalho.... Mas é o administrador que tem o poder de alocar estes recursos para os praticantes. Os administradores controlam outros recursos como o de pessoal, equipamento, espaço e assistência que tornam possível o trabalho profissional e garantem as condições para que este trabalho seja realizado pelos praticantes. (...) Professores e pesquisadores, em contraste, não exercem poder direto sobre as coisas que dizem respeito aos locais de trabalho dos profissionais, embora seu trabalho possa formar as bases tanto para as regras organizacionais quanto para as decisões dos próprios praticantes individuais. (FREIDSON, 1986, p.213/214)

Da mesma forma, o conhecimento formal é usado de modo seletivo e transformado no curso de seu uso de acordo com os interesses de cada segmento e das funções que estes exercem nas organizações e no exercício da atividade profissional. O grau de liberdade para transformar este conhecimento varia de acordo com a posição (se mais ou menos fraca) que estes diferentes segmentos ocupam dentro de cada profissão. Assim, nas profissões onde o cliente exerce influência direta, como é o caso da engenharia, os praticantes tendem a ter pouco poder para transformar este conhecimento, enquanto os administradores, que estão diretamente ligados às grandes corporações, formam o segmento mais poderoso, aquele que, de fato, faz a seleção do conhecimento. Nos casos em que os clientes das profissões são mais

heterogêneos e mais fracos, “o conhecimento formal fica menos sujeito à seleção substantiva e a autoridade dos acadêmicos e pesquisadores fica mais forte e mais independente do público leigo”(p. 227)

Não é, portanto, o conhecimento formal na sua substância mais pura que explica o poder alcançado pelos grupos profissionais no espaço social. De fato, é a institucionalização desse conhecimento, que pressupõe processos empíricos de transformação do conhecimento - que são baseados nos interesses diferenciados dos segmentos posicionados em lugares distintos do sistema - , que garante maior ou menor poder aos subgrupos profissionais. Nessa perspectiva analítica proposta por Freidson, o conhecimento institucionalizado surge como elemento central explicativo da posição das profissões no espaço social geral e das diferenças internas quanto à variação e quantidade de poder que os diversos segmentos possuem. Todavia, ele não explica porque dentro do mesmo sistema coexistem profissões com graus semelhantes de institucionalização do conhecimento, mas com status e prestígio diferenciados. Na verdade, a análise de Freidson explica as divisões de poder e autoridade intra grupos profissionais, mas não resolve o problema da desigualdade de posições entre grupos profissionais no espaço social geral.

1.4.2 - Larson e o Processo de Monopolização do Mercado

Se na análise de Freidson a forma de institucionalização da dimensão cognitiva surge como elemento explicativo para as diferenças internas dos grupos profissionais, na análise de Larson o conhecimento é o elemento central que explica a hierarquia posicional que se estabelece entre as profissões no espaço social. Concentrando seus estudos na emergência das profissões modernas, Larson (1977) resgata as análises de Polany (1980) sobre a consolidação do sistema de mercado e as análises de Elliott (1975) sobre as formas de

organização das profissões tradicionais tentando mostrar como estes dois elementos, mercado e o ideal profissional de serviços, são fatores importantes para entender as bases sobre as quais se fundamenta o processo de reorganização dos grupos profissionais modernos e a sua posição privilegiada no espaço social moderno.

Nas sociedades pré-industriais, o profissionalismo estava diretamente ligado ao sistema tradicional de estratificação e organização social. A atividade profissional entendida como um tipo de prestação de serviço especializada e passível de ser negociada no mercado não fazia parte do modelo profissional vigente. Até então, o ideal profissional refletia a autonomia profissional frente aos princípios de ordenamento do mercado, mesmo porque, durante esse período, a configuração assumida pelas formas de interação predominantemente econômicas eram em grande parte definidas pelas normas e valores que emergiam do sistema social tradicional. Desvinculado da idéia de comercialização do trabalho, o status conferido à atividade profissional advinha muito mais da posição ocupada por seus membros no sistema de estratificação social do que da especificação ou valorização do produto oferecido no mercado. O próprio modelo de educação profissional adotado pelas universidades respaldava esta situação: focalizando seus estudos na cultura geral clássica, não havia nessas instituições espaço para a incorporação de um conhecimento especializado que pudesse fundamentar uma prática específica.

No universo profissional das sociedades pré-industriais, dois grupos se destacam: os profissionais de elite, cujos membros possuíam elevado status e a atividade profissional significava muito mais um estilo de vida do que um serviço especializado oferecido no mercado; e os “práticos”, grupo composto essencialmente por indivíduos sem o status e suporte econômico característico dos grupos de elite e cuja orientação era essencialmente voltada para o mercado. A distância entre práticos e os profissionais de elite, a princípio explicada pelo fato de os dois grupos ocuparem posições opostas no sistema de estratificação

social, foi consolidada quando, na Idade Média, surgiram as primeiras universidades. Naquele momento, às diferenças sociais somaram-se as diferenças quanto ao ideal profissional e à base de fundamentação da própria atividade profissional. Se para os grupos de elite o ideal profissional estava organizado em torno de uma maneira de viver e se comportar, para os práticos esse ideal associava a atividade profissional a um tipo de “mercadoria comercializável” que pode ser oferecida e vendida no mercado de serviços. Larson chama a atenção para o fato de que, ao contrário das universidades, as corporações de ofício, instituições que surgiram junto com os mercados urbanos na Idade Média e às quais estavam ligados os grupos práticos, manifestavam certa preocupação com a criação de critérios que pudessem controlar a competência de seus membros e limitar a atuação dos leigos no mercado profissional. Para esta autora, o modelo de treinamento profissional adotado pelas corporações lançou as sementes para o modelo moderno de socialização e ensino profissional da mesma forma que a pressão exercida pelos práticos, sobretudo no sentido de reformular o sistema educacional, teve um papel fundamental na criação da nova ideologia profissional e na emergência do profissionalismo moderno.

As mudanças nas formas de organização das profissões ocorreram quando, paralelamente, os princípios dominantes do sistema de mercado passaram a atuar como parâmetros dominantes de orientação na configuração de outras esferas da vida social. Nesse novo ambiente social, a relação entre o conhecimento e outras instâncias sociais foi reestruturada e o saber transformado em uma propriedade tipicamente moderna. A fim de sobreviver em um ambiente de mercado competitivo, os grupos profissionais se reorganizaram: abandonaram sua antiga vinculação com o sistema tradicional de estratificação social e criaram novos critérios de configuração baseados essencialmente na padronização do conhecimento. Nesse momento, as principais tarefas dos grupos profissionais que estiveram à frente do processo de reconstrução do ideal profissional foram a

eliminação dos critérios tradicionais de inserção no grupo profissional e a criação de um espaço específico no mercado de trabalho. Para tanto, as suas estratégias de reorganização se concentraram na modificação da estrutura do sistema de educação superior e na tentativa de unificar áreas correspondentes da divisão do trabalho.

Foi, portanto, com o surgimento de um corpo de conhecimento estável e com a unificação de áreas afins na divisão do trabalho que se abriu a possibilidade de estabelecer uma mercadoria distinta, passível de ser comercializada no mercado, e cuja superioridade é validada pelas instituições de ensino, já reformuladas com base no sistema credencial. A padronização do conhecimento foi utilizada pelos grupos profissionais como recurso para legitimar a autoridade profissional no espaço social mais geral, haja vista que a padronização torna a mercadoria profissional identificável e diferenciada da mercadoria oferecida pelo trabalho não especializado. Segundo Larson, a diferença essencial das formas de organização das profissões tradicionais repousa no fato de que os grupos profissionais modernos reivindicam crédito social sobre novas bases: a competência, que é definida e validada pelo teste e, posteriormente, pelos escolas profissionais. Com o surgimento de um sistema credencial autônomo e legitimamente aceito, o status profissional se desvincula dos critérios de estratificação tradicionais e passa a se basear na distância educacional existente em relação às outras ocupações. No novo modelo profissional, caracterizado pela unificação do mercado e padronização do conhecimento, a legitimidade das profissões está fundamentada no seu controle exclusivo sobre uma *expertise* superior.

Sendo capaz de abrigar tanto os atributos de status e prestígio quanto os princípios de negociação da mercadoria profissional no mercado, Larson procura demonstrar que o profissionalismo funcionou como um dispositivo coletivo de mobilidade social. O projeto profissional moderno - que pressupõe o monopólio sobre uma *expertise* e o controle sobre o mercado -, pode ser descrito, assim, como um projeto de mobilidade coletiva, um mecanismo

que permite aos grupos profissionais de classe média se diferenciarem dos demais grupos ocupacionais e alcançarem posições privilegiadas no sistema de estratificação social moderno. Mas a criação e monopolização do mercado profissional, condição indispensável para a sobrevivência das profissões numa economia de mercado e para a consolidação do seu status no sistema de estratificação, pressupõem a existência de três elementos: a criação e definição de uma mercadoria, a padronização do serviço profissional e a unificação e o controle sobre o mercado. E é a padronização do corpo de conhecimentos específicos e do treinamento profissional que cria as condições necessárias para a emergência dos três elementos acima descritos.

A padronização do conhecimento é, segundo Larson, um recurso que permite a despersonalização da atividade profissional. É ela que, ao criar critérios homogêneos de treinamento e socialização profissional, permite que as diferenças individuais em relação à interpretação da atividade e mercadoria profissional sejam ultrapassados e se fixem referenciais padronizados que orientem os profissionais no exercício de suas atividades. A padronização torna possível a criação de critérios gerais de validação que forneçam garantias homogêneas quanto à competência profissional e facilitem, para o público consumidor, o reconhecimento da mercadoria profissional no mercado de serviços. A adoção dos princípios unificados de racionalização científica, princípios estes a partir dos quais se fundamenta o conhecimento profissional já reorganizado no novo sistema de ensino, dá garantias quanto à credibilidade da mercadoria profissional e quanto à estabilidade do comportamento dos membros dos grupos profissionais. Além de padronizar os serviços e definir a mercadoria profissional, a formalização de uma base cognitiva comum é um recurso importante no processo de unificação e controle do mercado, uma vez que ela possibilita a união de áreas afins da divisão do trabalho social ao mesmo tempo que exclui do mercado competidores

não “qualificados” cujos critérios de treinamento não eram controlados pelas instituições de ensino profissional já consolidadas no campo profissional.

No processo de monopolização do mercado, a dimensão cognitiva teve, portanto, um papel fundamental:

A criação dos mercados profissionais exigiu o estabelecimento de crédito social ou, como diz Durkheim, a criação das bases não-contratuais do contrato. Porque o valor de uso para o consumidor era tão incerto quanto novo, o controle tinha que ser estabelecido primeiro no ponto de produção: os produtores de serviços tinham que ser controlados de modo que se pudesse padronizar e, assim, identificar a mercadoria que eles ofereciam. A criação de uma base cognitiva foi fundamental. O tipo de conhecimento que cada profissão sustentava como sendo seu foi, portanto, um fator estratégico de variação do seu resultado organizacional. (LARSON, 1977, pag. 15)

Segundo Larson, os principais recursos organizacionais utilizados para legitimar a exclusividade cognitiva foram a fixação de licenças, do exame de qualificação, do diploma e treinamento formal com currículo comum. Foram estes recursos institucionais que garantiram a criação de critérios universais de validação e credibilidade profissionais, que possibilitaram a unificação e o controle do mercado. Larson afirma, então, que se por um lado esses critérios de validação fundamentados na racionalidade científica interferiram na forma de organização interna das profissões e na sua posição no mercado, por outro lado,

A produção de uma base científica comum cria um princípio de legitimidade duplamente eficaz: qualifica a profissão a reivindicar filiação ao sistema de validação do mundo moderno, que é a ciência, e permite criar um critério de exclusão dos concorrentes que se mostra objetivo e imparcial, pois científico. (BARBOSA, 1993, pg. 12)

Tanto Freidson quanto Larson centram sua análise sobre a dimensão cognitiva pois acreditam ser esta o elemento fundamental para a organização dos grupos profissionais. Mas ao contrário de Freidson, Larson acredita que o saber profissional fundamenta não apenas a organização dos grupos e as diferenças internas da profissão, mas também as diferenças que se estabelecem entre as profissões no espaço social mais geral. Para Larson é o conteúdo do

conhecimento profissional que define o sucesso de um grupo no processo de monopolização de áreas de atuação no mercado, ou seja, é esse conteúdo que define a *marketability*, a necessidade que o mercado tem da profissão. O tipo de conhecimento que a profissão reivindica como distintivamente seu é a base que fundamenta a posição que os diferentes grupos profissionais vão ocupar no mercado e, por conseguinte, a sua posição nas relações de poder.

1.4.4 – Abbott e a Teoria da Competição Interprofissional

Os estudos de Abbott (1988) sobre as profissões privilegiam o conhecimento como base de legitimação da autoridade e status dos grupos profissionais nas sociedades modernas. Mas, embora o conhecimento seja o elemento central explicativo da posição ocupada pelas profissões no espaço social geral, este autor avança ao introduzir em sua análise o estudo sobre a formação das jurisdições profissionais, que pode ser descrita como “o laço que se estabelece entre o grupo profissional e a área de conhecimento sobre seu controle” (Barbosa, 1993, p.7). Fazendo uma crítica às correntes teóricas que concentraram seus estudos sobre o processo de profissionalização, Abbott afirma que as análises que privilegiam o desenvolvimento organizacional (como no caso dos funcionalistas que estudam as associações, licenças e códigos de ética) “perdem de vista não apenas o conteúdo da atividade profissional mas também a situação na qual essas atividades ocorrem”(Abbott, 1988, p.1). Ao enfatizarem uma seqüência específica de desenvolvimento organizacional, as teorias tradicionais de profissionalização deixam de lado questões tais como: **quem** está fazendo o **que**, para **quem** e **como** que são fundamentais para a compreensão de como os grupos profissionais surgiram e de que maneira eles conseguiram legitimar sua posição no espaço social. Assim, os estudos sobre a emergência dos grupos profissionais, bem como a

explicação para o fato de que nesse processo de institucionalização e legitimação da autoridade profissional alguns grupos são bem sucedidos e outros não, só podem ser realizados quando se inclui na análise um componente fundamental da vida profissional: a competição interprofissional, processo através do qual os diversos grupos profissionais lutam pelo controle de uma jurisdição profissional.

Abbott (1988) considera que os grupos profissionais formam um sistema interdependente onde cada profissão exerce o controle sobre uma ou mais jurisdições profissionais. Este controle pode ser total, quando o próprio grupo profissional tem o completo controle sobre sua área de atuação, ou pode estar subordinado a outro grupo como no caso em que determinadas profissões têm suas jurisdições controladas em parte por outros grupos que, em geral, se localizam em áreas de conhecimento afins (um exemplo deste último caso seria a relação entre a enfermagem e a medicina onde a jurisdição da primeira estaria sob o domínio da segunda). Dentro desta perspectiva, o desenvolvimento das profissões ocorre quando as jurisdições tornam-se “desocupadas” ou “vagas”. Isto pode acontecer porque novas jurisdições foram criadas ou porque as jurisdições existentes foram desocupadas por seu(s) locatário(s) anterior(es), seja em função de um deslocamento jurisdicional ou da perda de domínio sobre elas. Porque a jurisdição é construída a partir da vida profissional, diz Abbott, as teorias da profissionalização devem deslocar sua análise das seqüências de desenvolvimento organizacional para as “seqüências de controle jurisdicional” que cobrem questões como **quem** tem controlado **o que, quando e como**. Para este autor “uma sociologia histórica efetiva das profissões deve começar com estudos de caso de jurisdições e disputas por jurisdições. Estas disputas devem ser colocadas em contextos mais amplos que consideram o sistema de profissões como um todo” (Abbott, 1988. p. 2). Esta ampliação trata de questões do tipo: como as profissões se desenvolveram, como elas se relacionam umas com as outras e o que determina o tipo de trabalho que elas realizam. A sugestão de Abbott é

que o ponto central de análise seja o processo através do qual os grupos profissionais lutam pelo controle sobre determinada jurisdição profissional e, dado que os limites jurisdicionais estão em constante disputa, quais as estratégias utilizadas por estes grupos para deter o controle sobre suas áreas de atuação.

Nesse ponto é importante destacar duas questões. Primeiro, as lutas pelo controle jurisdicional são, na maioria das vezes, decididas na esfera legal, ou seja, é o estado que garante o suporte legal para que as profissões tenham o controle sobre a atuação dos praticantes no mercado e o monopólio sobre a concessão de licenças para a prática - que se efetiva ou se institucionaliza através das universidades ou associações profissionais. Em algumas sociedades, contudo, é necessário que a profissão obtenha o apoio da opinião pública e se legitime na esfera social - este é o caso, por exemplo, da medicina e tantas outras profissões que tiveram que promover estratégias de convencimento junto do público consumidor sobre sua “competência técnica e científica” frente aos praticantes não qualificados. Segundo, o sistema de interdependência no qual as profissões estão inseridas tem um equilíbrio precário. Diferenciações internas bem como fatores externos podem ocasionar desequilíbrios.

As diferenças internas são uma fonte de desequilíbrio e, em particular, fatores externos podem provocar distúrbios no sistema e criar novos tipos de trabalhos sujeitos à disputa entre profissões já existentes, ou às pretensões jurisdicionais de grupos que entram no sistema pela primeira vez. Forças externas podem também abolir ou reformular tarefas forçando reajustamentos no sistema. (DINIZ, 1995, p.39)

Fazendo uma releitura das teorias tradicionais da profissionalização (que são separadas em quatro versões: a funcional, a estrutural, a monopolística e a cultural), Abbott aponta as principais deficiências dos modelos de análises centrados na sequência de desenvolvimento profissional. Mas ainda assim destaca a importância do conhecimento enquanto elemento central de explicação:

Minha questão central diz respeito à evolução e inter-relação das profissões e, mais genericamente, aos modos como os grupos ocupacionais controlam o conhecimento e a qualificação. Eu tenho argumentado que a evolução das profissões resultou das suas inter-relações. Estas inter-relações, por sua vez, são determinadas pelo modo como estes grupos controlam seu conhecimento e qualificação. Existem duas maneiras de realizar este controle. Uma enfatiza a técnica em si ... A outra forma de controle envolve o conhecimento abstrato. Aqui, a qualificação prática origina-se de um sistema abstrato de conhecimento e o controle da ocupação é feito através do controle sobre as abstrações que geram as técnicas práticas”(ABBOTT, 1988, p. 8)

Segundo Abbott, a característica da abstração é o principal traço distintivo do conhecimento controlado pelos grupos profissionais. É através dela que a competição interprofissional se separa da competição entre os grupos ocupacionais. Assim, o grau de abstração que caracteriza o conhecimento monopolizado por determinada profissão, grau este que varia no tempo e no espaço, seria o principal recurso de sobrevivência das profissões nesse sistema de competição interprofissional por jurisdições. Mas como é possível determinar o grau ideal de abstração necessário para se tornar um grupo profissional? A resposta de Abbott é: “o que importa é que a abstração efetiva seja suficiente para competir em um contexto histórico e social particular; não se trata, no caso, de uma abstração relativa que supõe um padrão absoluto” (Abbott, p. 9). Na visão deste autor, um modelo de desenvolvimento profissional deve, portanto, levar em conta o grau de abstração alcançado pelas profissões, grau este que depende e é influenciado diretamente pelo contexto social no qual as profissões estão inseridas, e as relações interprofissionais de onde se originam o controle sobre as jurisdições profissionais.

Sobre os limites da análise de Abbott, Barbosa comenta:

Em primeiro lugar, a divisão entre as diversas jurisdições é feita a partir de critérios puramente técnicos, vinculados à lógica da evolução da disciplina correspondente, criando dificuldades para uma incorporação adequada e abrangente deste conceito. Além disso, há uma pressuposição tácita de que a divisão social do trabalho refere-se a um conjunto de tarefas definidas que podem mudar de mão mas não podem ser criadas, de que o conjunto/sistema não se expande. Perde-se aqui um ponto essencial, que é o da criação das necessidades sociais a partir da própria atuação dos agentes. (BARBOSA, 1993, p.7)

1.5 - Starr e a Construção da Soberania Profissional

Seguindo ainda o modelo de análise weberiano, Paul Starr (1991) incorpora em seu estudo sobre a constituição da profissão médica americana questões relativas ao processo de aquisição de autoridade, à monopolização do mercado e de áreas específicas do saber e às relações de poder que se estabelecem intra e inter profissões. Ao contrário dos autores mais substancialistas, como Freidson e Larson, que concentram o foco de sua análise sobre a dimensão cognitiva das profissões, Starr procura entender o fenômeno profissional a partir de uma perspectiva diferenciada: o processo de formação das organizações profissionais e sua influência, junto com as demais instituições que estão direta ou indiretamente ligadas às profissões, sobre a própria profissão, o saber reivindicado como seu e as relações que os grupos profissionais estabelecem com o público consumidor e com outras instâncias do mundo social. Indo em direção contrária às correntes funcionalistas, que concebem a profissionalização como um processo natural no qual podem ser identificadas as principais etapas e onde o conhecimento de base racional/científico é o elemento central de constituição da profissão, Starr analisa o processo de organização das profissões a partir da dimensão social, ou seja, da luta entre os diversos agentes para monopolizar e/ou transformar um saber e controlar o mercado onde este saber será negociado. Para este autor, não é somente a dimensão cognitiva, o caráter racional científico ou a funcionalidade do conhecimento profissional que garantem às profissões posições privilegiadas no espaço social. Na verdade, o poder das profissões advém do sucesso dos agentes em conseguir transformar, na luta entre os diversos grupos sociais pela imposição de suas idéias e concepções sobre o mundo, suas visões particulares em realidades legitimamente aceitas. Seu estudo sobre a transformação social da medicina americana é, portanto, um estudo sobre o processo de luta pela monopolização do saber e construção de um mercado. A partir dessa perspectiva, o autor

amplia seu campo analítico para além da dimensão cognitiva a passa a incluir na análise o estudo da dimensão social, da sua dinâmica característica e das formas organizacionais que dali emergiram.

Do ponto de vista de Starr, a transformação da medicina americana, que se converteu de uma profissão fraca e tradicionalmente de pouca importância econômica em um dos grupos profissionais mais poderosos dos EUA, não se deve unicamente ao avanço da ciência ou à funcionalidade da disciplina profissional enquanto mecanismo que atende a necessidades sociais já constituídas. Na verdade, esta transformação foi o resultado de uma série de conflitos econômicos e sociais em torno da definição das novas formas de hierarquia de poder e autoridade, de um novo tipo de monopólio sobre o mercado, e da emergência de novas crenças e experiências. O poder dos grupos profissionais, e em especial da medicina, tem origem na capacidade dos grupos profissionais organizados de criarem novas formas de dependência em relação a seus conhecimentos e sua competência. Mas o que dá um caráter distintivo a essas relações de dependência que se estabelecem entre o público consumidor e a profissão é o fato de que os grupos profissionais, através de diversos mecanismos institucionais, conseguem impor como verdadeiras suas interpretações do mundo, ou seja, conseguem tornar dominante a sua visão particular do mundo, ou de parte dele, e transformá-la em referências sociais e subjetivas que nos ajudam a compreender o mundo e a nossa própria realidade. A este tipo especial de autoridade, que é capaz de gerar, de interferir e criar novas necessidades sociais, Starr denomina autoridade cultural.

A profissão médica é, segundo Starr, um modelo exemplar de consolidação de autoridade cultural e de aquisição de poder por um grupo profissional organizado. A ligação do seu saber específico com o conhecimento científico, que nas sociedades modernas ocupa posição privilegiada na hierarquia do saber, é um dos elementos que legitima a sua autoridade profissional. Contudo, a este fundamento racional juntam-se elementos de ordem moral e

política que, incorporados ao longo do processo histórico de organização da medicina moderna, permitiram a consolidação da sua soberania profissional. Assim, a criação de um corpo de conhecimentos ancorado na racionalidade científica, ainda que tenha tido grande importância para o desenvolvimento do profissionalismo, não é o único elemento que assegura a posse de autoridade cultural, poder econômico e influência política. A análise de Starr tem como pressuposto que a compreensão da posição e do poder da medicina nos EUA deve incluir três premissas distintas: 1) Para entender a soberania da profissão médica é preciso identificar o processo histórico-cultural no qual a profissão está inserida. Isto significa compreender qual o contexto definido e quais os recursos e estratégias utilizadas pelos grupos profissionais no sentido de institucionalizar seus interesses e ideais; 2) Para compreender a organização da medicina americana é preciso romper tanto com o modelo de análise que se concentra essencialmente na relação da medicina com seus clientes e outros setores ligados à área da saúde quanto com os modelos que privilegiam o papel do conhecimento na explicação da organização e do poder profissionais. Para Starr, a configuração assumida pela medicina dá-se em um contexto em que elementos constitutivos das instâncias política, econômica e social interferem diretamente nas formas de organização da medicina; 3) O problema da soberania profissional exige o exame tanto das instituições que estão ligadas direta ou indiretamente à profissão quanto do ambiente cultural no qual ela está inserida.

Segundo Starr, a compreensão das origens do poder da profissão médica americana, que é o tipo ideal de profissão moderna, passa pelo entendimento do processo de aquisição da autoridade cultural e de sua transformação em controle do mercado, das organizações profissionais e das políticas governamentais. O estudo das origens da autoridade constitui, portanto, um dos tópicos centrais da análise de Starr sobre a soberania da profissão.

No sentido clássico, autoridade significa a posse de certa posição ou pretensão que induza a confiança ou obediência. Uma relação autêntica de autoridade requer um mínimo de vontade de obedecer, ou seja, espera-se daqueles que realizam a ação de obedecer um interesse motivado, interna ou externamente, na obediência. Essa obediência pressupõe que o indivíduo aceite o conteúdo da ordem sem levar em consideração sua opinião pessoal sobre o valor ou desvalor da ordem. Starr destaca duas fontes de controle que estão incorporadas à autoridade e aparecem como elementos centrais na consolidação da autoridade profissional: a dependência e a legitimidade. “A primeira consiste na aceitação por parte do subordinado da pretensão de que ele deve obedecer; a segunda na previsão das conseqüências desagradáveis que ele terá não obedecendo” (STARR, 1991, pg.23). A legitimidade e a dependência são os principais elementos que garantem a estabilidade das relações de autoridade, daí o fato de que quando um desses dois elementos se enfraquece, o outro toma seu lugar garantindo, assim, que as relações de autoridade sejam mantidas e funcionem como um meio de controle muito mais eficaz do que a força. Em termos gerais, afirma Starr, a autoridade tem reservas tanto de persuasão quanto de força, contudo, no caso das relações de autoridade estabelecidas pelos grupos profissionais o tipo de reserva mais usado é a persuasão. A força da argumentação é, para as profissões, mais legítima e eficaz que a coerção.

O tipo de dependência que caracteriza a autoridade profissional e funciona como mecanismo de controle que possibilita a estabilidade e permanência das relações médico/pacientes não se origina na coerção ou na violência, mas sim na competência superior que este grupo profissional alega ter. O conceito de competência superior que, na análise de Starr, fundamenta a dependência que os clientes têm em relação aos serviços médicos, não deve ser confundido com a idéia de aumento da “eficácia” dos tratamentos médicos em decorrência do processo de racionalização e cientificação ao qual foi submetida esta disciplina. Na verdade, este autor observou que os efeitos do desenvolvimento científico repercutiram muito mais em

áreas que não estavam relacionadas diretamente com o avanço dos agentes terapêuticos (como na bacteriologia, imunologia, tecnologia de diagnósticos) e que, portanto, não eram passíveis de avaliação direta por parte dos clientes. Ao que tudo indica, a dependência profissional se origina de um conjunto de elementos que consolidam a competência profissional (e entre eles a racionalização é apenas um elemento) e deslocam a interpretação da prática profissional da esfera privada para a esfera institucional. Trata-se, portanto, da criação de uma série de recursos institucionais, morais e valorativos que em conjunto contribuem para a aceitação, por parte daqueles que não foram socializados nas instituições de ensino, “da inadequação de nossos sentidos não educados para entender o mundo”.

Starr chama a atenção para a existência de outra fonte de poder profissional que não está fundamentada na dependência em relação à competência profissional vista como uma atividade racional e passível de verificação. A esta fonte de poder não racional ele chama de dependência emocional que funciona também como elemento importante para o equilíbrio das relações de autoridade no campo profissional. Starr também afirma que, no caso da medicina, as relações de poder, dependência e confiança variam de acordo com o tipo de cliente. Mas, qualquer que seja sua fonte - racional ou emocional - ou tipo a dependência estabelecida entre médico e paciente ajuda a fortalecer a autoridade profissional e afirmar a superioridade do profissional frente aos leigos e praticantes não autorizados.

As pessoas mais ricas e instruídas recorrem aos profissionais em circunstâncias que podem ser mais voluntárias do que forçadas(...)é também muito provável que as classes mais altas compartilhem o mesmo marco cultural que os profissionais a quem escolheram consultar. Por este fato, podem falar abertamente com eles e considerar válida a competência que os profissionais afirmam ter. Por outro lado, os membros das classes mais pobres podem ter problemas de comunicação com os profissionais devido às suas diferenças linguísticas e culturais (...) Seu contato com os profissionais são, muitas vezes, involuntários ou tem lugar em instituições públicas (....) Nestas condições, as pessoas provenientes das classes mais baixas se submetem por razões de dependência, não de crença. (STARR, 1991, pag.26)

A autoridade profissional possui uma base distinta de legitimidade. Essa autoridade não repousa no indivíduo, mas sim na sua condição de membro de uma comunidade que é

capaz de validar objetivamente a competência profissional. Nas profissões modernas, o exercício da atividade profissional não é baseado em representações particulares mas em um conjunto de normas compartilhadas pelo grupo que tem como fundamento a indagação racional e a evidência empírica. Além da dimensão cognitiva, que vincula a profissão ao sistema de saber dominante, a legitimidade da autoridade profissional está ancorada em sua série de atributos morais e valorativos que dizem respeito a orientação dos serviços profissionais e suas éticas específicas e ao diferencial de autonomia e prestígio em relação às outras ocupações. Todas estas características, em conjunto, facilitam a consolidação da autoridade tanto no campo profissional quanto no espaço social geral.

Sobre a importância da dependência e legitimação, enquanto elementos constitutivos da autoridade profissional, Starr afirma:

A autoridade profissional pode definir-se, em parte, por um tipo distinto de condição de dependência: a dependência na competência superior do profissional. Em algumas ocasiões, a dependência surge também das necessidades emocionais do cliente e das funções administrativas das profissões, criadas especialmente pelo Estado de bem estar. E, como já indiquei, a legitimação da autoridade profissional pressupõe três afirmações distintas: Primeiro, que o conhecimento e a competência do profissional tenham sido validados por uma comunidade de pares; segundo, que este saber e esta competência validadas consensualmente tenham por base fundamentos racionais e científicos e, terceiro, que o juízo e o conselho dos profissionais estejam orientados por um conjunto de valores essenciais, tais como a saúde. Estes aspectos da legitimidade correspondem aos atributos - profissionais, cognitivos e morais - que geralmente entram nas definições da palavra “profissões”.(STARR, 1991, pag. 30)

Nesse ponto, Starr destaca o caráter distintivo da autoridade nas profissões: esta estende seu juízo profissional para além de sua área específica de competência interferindo até mesmo na avaliação da natureza da realidade. Este tipo de autoridade não se estabelece unicamente através da probabilidade de que as pessoas obedeçam a um mandato específico que é reconhecido como legítimo em função da sua correspondência com as normas estabelecidas pela sociedade. De fato, a autoridade que é específica do grupo profissional, e que Starr denomina de autoridade cultural, “também se refere a probabilidade de que certas definições particulares da realidade e juízos de significado e de valor prevaleçam como

válidos e verdadeiros”(pag. 28) Não se trata, portanto, somente de estabelecer ligações com o sistema simbólico dominante, mas sim de ser capaz de modificar os elementos presentes neste sistema ou de criar novas formas de conceber e organizar a realidade. Para explicar a distinção que marca o tipo de autoridade específica dos grupos profissionais, Starr procura estabelecer as diferenças entre o conceito de autoridade cultural e autoridade social.

A autoridade social e cultural diferem conforme várias normas básicas. A autoridade social incorpora o controle da ação por meio da emissão de ordens, enquanto a autoridade cultural supõe a construção da realidade através de definições de fato e valores. Enquanto a autoridade social pertence unicamente aos atores sociais, a autoridade cultural pode residir também em objetos culturais e ainda em produtos da atividade cultural passada...Nesta forma particular, a autoridade pode ser usada sem ser exercitada...Ainda que com freqüência estejam juntas, a autoridade social nem sempre está presente na autoridade cultural....A autoridade cultural nem sempre implica autoridade sobre a conduta. (STARR, 1991, pag. 28)

As definições mais comuns sobre profissões enfatizam sua inclusão no sistema universitário, o caráter especializado e técnico de sua disciplina e sua orientação pelo serviço, consagrada através dos códigos de ética profissionais. Starr nos alerta, contudo, que a análise do processo de profissionalização que, se bem sucedido, resulta na aquisição de autoridade cultural, não deve partir do pressuposto de que o “grau” de desenvolvimento da estrutura organizacional, com a qual os grupos profissionais estão direta ou indiretamente ligados, seja indicativo da sua posição no campo profissional. A criação de associações, de códigos profissionais, entre outras, são recursos utilizados pelos grupos profissionais para legitimar sua autoridade profissional e não indicativos da sua “posição” no processo de profissionalização. Da mesma forma Starr afirma que, mesmo que o saber seja um dos elementos essenciais para a existência do grupo profissional, não é a funcionalidade ou a substância desse saber que vão determinar o prestígio e a posição das profissões. O êxito das ocupações que pretendem o monopólio da autoridade profissional vai depender da forma como os recursos institucionais e as mudanças no contexto cultural mais amplo irão favorecer a luta pelo controle do saber e pela aquisição de autoridade.

Para Starr, uma das mudanças institucionais mais importantes para o crescimento e consolidação da autoridade médica foi a inserção da medicina no sistema de ensino e autorização superior. Ao padronizar o treinamento profissional e criar mecanismos institucionais que limitavam o exercício da atividade profissional apenas àqueles indivíduos que eram socializados e autorizados por estas instituições, o sistema de ensino facilitou o reconhecimento da autoridade médica, pois eliminou as diferenças quanto ao exercício da atividade que anteriormente geravam dúvidas quanto a sua competência profissional. No momento da institucionalização da medicina, a autoridade não se vincula mais às atitudes dos leigos em relação aos médicos nem tão pouco ao “caráter” individual dos médicos, ou seja, a autoridade pessoal do praticante ou à sua relação de influência pessoal sobre o cliente. De fato, a autoridade se desloca das “qualidades pessoais” (em especial da posição ocupada pelos médicos na estrutura da estratificação social) para a estrutura das organizações de ensino que autorizam a prática profissional. Segundo Starr, a institucionalização da medicina dentro do sistema de ensino é capaz de despersonalizar a autoridade uma vez que ela “produz e prolonga essa autoridade de uma geração à seguinte e a transmite da profissão, vista como um todo, a seus membros individuais.” (pag. 34). Sobre a importância da institucionalização para a consolidação da autoridade médica, este autor nos diz:

Em seu efeito combinado, os mecanismos de legitimação (de educação e de autorização do exercício da profissão padronizados) e os mecanismos de dependência (hospitalização, cuidados gerais e seguros) têm garantido às relações entre médicos e pacientes uma estrutura definida que vai além das personalidades e atitudes...O reforço institucional da autoridade profissional regula também as relações mútuas entre os médicos. O médico do século XIX, cuja autoridade pessoal residia em sua personalidade e em suas relações com os pacientes, se achava em uma situação fundamentalmente distinta da dos médicos do século XX, cuja autoridade depende dos títulos necessários e da passagem por estas instituições. Se os leigos dependem cada vez mais dos profissionais, estes, por sua vez, dependem cada vez mais uns dos outros. Estas duas mudanças têm contribuído para aumentar o poder coletivo da profissão e têm ajudado os médicos a converter sua autoridade clínica em privilégio social e econômico. (STARR, 1991, pag. 35/36)

O êxito de uma ocupação na luta pela monopolização de áreas específicas do saber e do mercado está, portanto, diretamente ligado ao crescimento de sua autoridade. Starr

ressalta, contudo, que o acúmulo de autoridade depende fundamentalmente da resolução de dois problemas distintos, mas que estão intrinsecamente ligados: o problema externo da legitimação e o problema interno do consenso. De um lado, trata-se de criar um consenso interno que facilite “a articulação de interesses comuns e a mobilização do esforço do grupo.”(pag. 102). De outro lado, é preciso criar estratégias de legitimação que possibilitem a consolidação da autoridade profissional no espaço social mais geral e sua distinção das demais ocupações. Em ambos os casos, a institucionalização dos grupos profissionais é de extrema importância. Através dela é possível eliminar as barreiras sociais que anteriormente fundamentavam a divisão interna entre os profissionais (tanto em relação ao treinamento quanto à prática e os interesses) e criar mecanismos institucionais que legitimem a autoridade profissional dentro e fora do campo profissional. Aqui não é o conteúdo do conhecimento que determina a estrutura da profissão, mas sim a luta pela monopolização do saber, ou seja, uma luta pela fixação de tipos específicos de recursos institucionais que serão utilizados para consolidar a autoridade profissional.

Para Barbosa, diferente das análises weberianas que têm como foco principal a dimensão cognitiva, Starr demonstra o papel criativo ou limitativo que os grupos organizados são capazes de exercer sobre sua área de conhecimento.

Sobre este ponto, o estudo de Starr é fundamental, pois mostra como, ao criar seu monopólio, os profissionais podem direcionar a produção do saber nesta área, tanto no seu conteúdo quando nas metodologias, definindo inclusive outros clientes para os seus serviços. Neste caso, inverte-se o argumento, pois procura-se conhecer os efeitos da institucionalização do grupo sobre o conhecimento monopolizado por ele. Do ponto de vista de Starr, as diferentes marketabilities das profissões (Larson) seriam produzidas pelo fato de que certos grupos seriam mais capazes que outros de estabelecer ou impor suas posições no quadro de necessidades sociais, ou, nos termos do autor, de impor sua autoridade cultural. (BARBOSA, 1993, pag. 13)

O principal avanço na análise de Starr em relação aos estudos desenvolvidos pelos funcionalistas e pelos teóricos weberianos pertencentes ao núcleo substancialista é que este autor, ao desnaturalizar o processo de construção da profissão, traz à tona a dimensão social de luta entre os diversos agentes pela consolidação, dentro e fora do campo profissional, da

autoridade profissional. É esta dimensão social que vai delimitar as fronteiras da profissão, estabelecer sua configuração interna e a posição dos agentes intra e extra campo. Segundo Starr, a dimensão cognitiva, que em outras análises aparece como o elemento central de explicação para a posição e o poder das profissões no espaço social mais geral, não seria o único componente estruturador dos grupos profissionais nem tão pouco o fator determinante de sua posição privilegiada. De fato, a produção do conhecimento profissional é, em certa medida, direcionada pelo processo de monopolização do saber e do mercado. Nesses termos, não é a substância do saber, seu grau de abstração e sua funcionalidade que determinam o sucesso na consolidação da autoridade profissional, mas sim a capacidade dos grupos profissionais em tornar este conhecimento, cujo conteúdo e metodologia podem variar de acordo com os recursos e as estratégias utilizados por estes grupos, parte constitutiva do sistema cultural dominante da sociedade.

1.6 - O Lugar do Conhecimento nas Análises sobre Profissão

Com exceção de Paul Starr que, como vimos, examina o fenômeno profissional sob a perspectiva da dinâmica organizacional colocando em destaque a dimensão social do processo de emergência e consolidação dos grupos profissionais, todos os demais autores aqui apresentados adotam o conhecimento como eixo estruturador de suas análises. Seja tratando da funcionalidade dos papéis ocupacionais ou da importância do conhecimento enquanto elemento explicativo para as divisões internas dos grupos profissionais e para as diferenças de poder entre as profissões, o fato é que, para estes teóricos, o saber monopolizado pelos grupos profissionais, que difere dos demais saberes pelo seu embasamento racional científico e pela sua institucionalização nas instâncias superiores de

ensino, surge como o elemento fundante da autoridade profissional e principal fator ordenador e hierarquizador do campo profissional.

Parsons é um dos primeiros teóricos a incluir em seus estudos uma análise mais sistematizada sobre as profissões. Tentando entender o aumento da influência das profissões no processo de ordenação e hierarquização da estrutura de estratificação social nas sociedades modernas, este autor chega à conclusão de que a importância dos grupos profissionais deriva do fato de que eles conseguiram transformar os elementos mais valorizados do sistema cultural moderno (competência técnica e racionalidade científica) em base de legitimação de seu status e autoridade. Outro fator importante que explica a posição privilegiada das profissões é que, além de estarem integradas ao sistema cultural, as profissões desempenham, através dos papéis ocupacionais, funções específicas para o sistema social. Dentro desta perspectiva, toda a análise de Parsons é direcionada para demonstrar como os valores sob os quais se baseia o desempenho dos papéis ocupacionais estão integrados ao sistema cultural e como estes papéis desempenham funções específicas que satisfazem as necessidades do sistema social. Assim, terá maior status social aquele grupo profissional cujo saber e exercício da atividade atender às necessidades sociais consideradas mais importantes na escala de interesses socialmente construídas. O conhecimento surge, portanto, como elemento central estruturador das profissões, é ele que configura o sistema profissional consolidado, determina a posição dos diversos grupos que ali estão inseridos. O status e a autoridade profissional derivam da competência técnica e da ligação de seu sistema de disciplinas intelectuais com o sistema cultural. E é justamente por ter sua base cognitiva fundamentada na ciência que as profissões conseguem se distinguir das demais ocupações. Parsons não considera, em nenhum momento, a possibilidade de os grupos profissionais criarem necessidades sociais que possam ser legitimadas. De fato, este autor, ao se concentrar

essencialmente na competência técnica, elimina a possibilidade de discutir o processo de disputa por áreas de conhecimento e de criação de novos campos profissionais.

Seguindo a mesma linha da análise parsoniana, Abbott (1988) privilegia o conhecimento como base de legitimação da autoridade profissional. Mas, ao contrário de Parsons, Abbott acredita que o estudo da emergência e consolidação da autoridade profissional deve ser analisado a partir de um componente fundamental da vida profissional, a competição interprofissional que é descrita como o processo através do qual os diversos grupos profissionais lutam pelo controle de uma jurisdição profissional. Ao examinar o fenômeno da competição interprofissional e desenvolver o conceito de jurisdições profissionais, Abbott dá um salto em relação à análise parsoniana. Isto porque na perspectiva analítica utilizada por Abbott, o controle jurisdicional, ou seja, o domínio de determinado grupo em uma área específica do saber, não é um processo natural que prescinde da ação orientada e motivada dos membros profissionais, mas sim um processo social, de luta entre os diversos agentes pela construção e legitimação do controle sobre o saber que a profissão reivindica como seu. Mas, se Abbott avança ao introduzir em sua análise o conceito de jurisdição profissional, ele continua a atribuir ao conhecimento o status de elemento central na luta pelo controle jurisdicional. Para este autor, é o conhecimento monopolizado pelas profissões que possibilita que a competição interprofissional se separe da competição que se efetiva entre os grupos ocupacionais. E é este conhecimento, ou melhor, o grau de abstração do conhecimento que permite a sobrevivência das profissões no sistema de competição interprofissional e determina o lugar ocupado, se de maior ou menor prestígio, nesse sistema. Assim, mesmo que haja luta pelo controle de determinada área do conhecimento, é o conteúdo do conhecimento monopolizado pelo grupo que disputa este controle que determina seu sucesso ou fracasso.

Incluídos no núcleo mais substancialista da análise weberiana estão Freidson e Larson. Eliminando de suas análises as discussões sobre papel funcional do conhecimento, estes dois autores vão trabalhar com questões que dizem respeito ao processo de monopolização e aquisição de poder pelos grupos profissionais nas sociedades modernas. Mas, mesmo abordando o aspecto mais sociológico da formação e consolidação das profissões, ambos concentram seus estudos na dimensão cognitiva como base para entender o diferencial de poder gerado dentro do grupo profissional ou a formação de hierarquia de poder entre as profissões. Nos estudos de Freidson, a problemática central é compreender como o conhecimento profissional, que é identificado como um conhecimento formal caracterizado pela sua vinculação ao sistema de ensino superior, sua organização dentro de disciplinas e sua sujeição ao processo de racionalização, pode ser transformado em um recurso para a aquisição de poder. O ponto de partida é a análise do processo de institucionalização do conhecimento que, segundo Freidson, foi capaz de criar divisões internas nos grupos profissionais que geram subgrupos profissionais com quantidade e tipo diferenciado de poder. A análise do sistema credencial torna-se, portanto, um recurso indispensável para se compreender as condições institucionais que favoreceram a transformação do conhecimento em poder. Na sua perspectiva, que é também compartilhada por Collins (1979), o sistema credencial é um importante sinalizador de mercado, a instância por excelência que legitima as diferenças de status entre os grupos profissionais e as ocupações e determina as variações de poder entre os diversos segmentos nos quais se dividem os grupos profissionais.

Se Freidson explica as divisões internas de poder através da análise do processo de institucionalização do conhecimento, Larson focaliza a dimensão cognitiva para demonstrar que o conhecimento é o elemento principal que explica as diferenças entre as profissões no espaço social geral. Para esta autora, o principal desafio dos grupos profissionais que

pretendem se consolidar é criar áreas específicas de atuação no mercado e acumular recursos que lhes possibilitem ter o controle e autonomia sobre estas áreas. Para que ambas as tarefas se concretizem os profissionais dependem do conteúdo do conhecimento pertencente às suas profissões. Mais uma vez é o conhecimento, ou melhor, o conteúdo desse conhecimento que, no caso das profissões modernas, se caracteriza por sua vinculação com o conhecimento racional científico, que define o sucesso de um grupo profissional no processo de monopolização de áreas de atuação no mercado.

Podemos concluir, portanto, que o que há de comum entre essas diferentes abordagens sobre as profissões é que em todas elas o conhecimento ganha status de principal instrumento estruturador dos grupos ocupacionais. Seja ele expresso em termos de competência técnica funcional, de grau de abstração ou de potencial de formalização, o fato é que o conteúdo do saber profissional e sua base de fundamentação racional-científica explica o sucesso dos vários grupos ocupacionais na luta pela sua consolidação enquanto subcampo profissional e é o fator chave para a conquista de autoridade profissional, seja inter ou intra campo. Mesmo que a dinâmica social em torno da definição dos critérios de configuração da profissão seja incluída na análise, o conhecimento é o principal elemento que explica as divisões internas do campo profissional e a posição ocupada pelas profissões no espaço social mais geral.

CAPÍTULO 2

O UNIVERSO PROFISSIONAL DOS EXECUTIVOS: ANÁLISE DAS ESPECIFICIDADES E DO LUGAR DO CONHECIMENTO FORMAL

Vários teóricos sugerem que o conhecimento formal assume a condição de variável explicativa quando se quer entender a posição privilegiada das profissões frente aos demais grupos ocupacionais. Parsons, como vimos, afirmou que o conhecimento de natureza científica determina não somente a posição inter grupos no sistema profissional como o lugar assumido pelos subgrupos (práticos e acadêmicos) intra da profissão. Freidson, por sua vez, diz que na divisão interna dos grupos ganha maior poder aquele que estiver mais fortemente associado ao conhecimento formal, ou seja, os profissionais acadêmicos tendem a ter maior importância como definidores do campo justamente porque são os criadores e divulgadores do conhecimento formal. Larson, também afirma a importância do conhecimento formal e diz que o tipo de conhecimento que a profissão reivindica como *distintivamente* seu é a base que fundamenta a posição que os diferentes grupos profissionais vão ocupar no mercado e, por conseguinte, a sua posição nas relações de poder. Mas essa posição ocupada pelo conhecimento não se restringe à análise inter ou intra grupo. A condição de variável explicativa é repetida também quando os autores tratam de qualificar a natureza do saber (Parsons, Collins, Freidson, Larsons, entre outros), de delimitar as diferenças de poder, de explicar os privilégios e o status e de compreender a natureza da autoridade profissional.

Mas ao tomar como objeto de estudo o universo profissional dos executivos e buscar compreender quais são as bases que fundamentam sua condição de grupo profissional os argumentos até agora apresentados perdem seu poder explicativo. Os executivos atribuem ao conhecimento formal uma importância muito menor do que lhe é atribuída pelos teóricos acima apresentados. Não há dúvida que o caráter geral, sistematizado e impessoal do conhecimento científico é valorizado pelo grupo e, como era de se esperar, ele não deixou de

ser citado *como um* dos recursos usados para sustentar a autoridade profissional. Mas diferente dos teóricos das profissões e dos próprios grupos profissionais convencionais, os executivos não nos querem fazer crer que o conhecimento formal seja o principal elemento que explica seu status, autonomia e autoridade profissional. Também não estabelecem que o conhecimento acessado é de natureza exclusiva ou é por eles e, só eles, compreendido.

Seja para caracterizar a natureza do saber e suas especificidades, para demarcar a particularidade da sua atividade ou para determinar sua base de autoridade, o fato é que o conhecimento formal não assume nas narrativas dos nossos entrevistados a condição de variável explicativa central. Unindo-se a ele e tendo igual ou maior valor estão: **o conhecimento prático**, adquirido ao longo da prática profissional e fundamental para o exercício da atividade profissional; **a experiência profissional**, que entre os executivos ganha status diferenciado porque aqui, ao contrário dos outros grupos profissionais, ela prescinde da aquisição e compartilhamento *a priori* de uma base epistêmica particular e **as características pessoais**, que além da idéia de vocação incorpora elementos como senso ético, adequação comportamental e acuidade intelectual que são natos do indivíduo, não sendo, portanto passíveis de transmissão via IES. Mas ponderar sobre o real valor do conhecimento científico e assumir a inexistência de um saber formal exclusivo não impediu que o grupo de executivos legitimasse sua autoridade profissional.

Ao atribuir à experiência, ao conhecimento prático e as habilidades pessoais tamanha importância, o que os executivos fazem é minimizar o valor do conhecimento científico como variável explicativa. A seguir veremos de que forma esses elementos aparecem nas narrativas dos entrevistados e como nos ajudam a definir o papel do conhecimento científico no universo profissional dos executivos. Mas antes vamos a um breve histórico da administração no Brasil.

2.1 – Da Academia Comercial aos MBA's: breve descrição da trajetória da administração no Ensino Superior Brasileiro.

A administração é uma área de conhecimento que há muito conseguiu estabelecer abrigo nas universidades. No Brasil, a abertura dos cursos de administração foi impulsionada pelo movimento de modernização ocorrido em meados do século XX. Naquele momento, os cursos atendiam uma demanda ainda incipiente que vinha da indústria nacional e, sobretudo, da burocracia pública, que buscava melhoria da eficiência e maior profissionalização do seu quadro de funcionários.

A inclusão do ensino da administração no sistema educacional brasileiro remonta, contudo, à meados do século XIX quando, com o apoio do governo imperial, é fundada no Rio de Janeiro a primeira escola de comércio, chamada Instituto Comercial do Rio de Janeiro. Em 1902, depois do fechamento do Instituto, são criadas a Acadêmica de Comércio do Rio de Janeiro e a Escola Prática de Comércio de São Paulo, que se consolidam como referência no estudo do comércio, sendo, inclusive declaradas instituições de utilidade pública. Segundo Saes e Cytrynowicz (2001)

Os cursos do Rio de Janeiro e de São Paulo apresentaram diferentes vocações, uma vez que a proximidade do governo federal fazia com que a Academia de Comercio estivesse bastante ligada a ele e também mais voltada às questões do estado, enquanto os alunos da Escola Prática de Comércio, que nasceu com o apoio das empresas e dos empresários da cidade, iriam atender às necessidades da economia em expansão. (Saes e Cytrynowicz (2001) apud TORDINO (2009) p. 203)

A década de 1940 foi decisiva para as áreas de conhecimento da economia, contabilidade e administração que juntas compunham a base do ensino comercial. Naquele momento, as mudanças no ensino técnico e as alterações nos requisitos de entrada para as universidades impulsionaram a criação, em 1946, dos cursos superiores de ciências econômicas e de ciências contábeis e atuariais. O curso de Administração ganha autonomia frente aos anteriores somente na década de 1950, em 1952 surge a Escola Brasileira de

Administração Pública e de Empresas, da Fundação Getúlio Vargas – EBAPE/FGV, no Rio de Janeiro, e dois anos depois, em 1954, a FGV/SP forma a primeira turma com o currículo especializado em Administração. Em 1963 a USP passa a oferecer os cursos de Administração de Empresas e de Administração Pública. A pós-graduação ganha corpo na década de 1960 também através da FGV.

Seguindo as políticas de fomento à entrada do capital estrangeiro, desenvolvidas em especial por Getúlio e Juscelino, as primeiras escolas de administração ofertaram cursos antes mesmo que houvesse uma demanda mais efetiva por parte do mercado. Sem haver ainda uma indústria nacional robusta e competitiva, os egressos dos cursos de administração atendiam as poucas empresas brasileiras que nasciam naquele momento e a burocracia pública que movia-se em direção à profissionalização do seu quadro de funcionários. Os alunos da administração se dirigiam, principalmente, para as indústrias estrangeiras que aqui chegavam, já que estas últimas, quando comparadas com as empresas brasileiras, apresentavam maior racionalização nos métodos de trabalhos e exigiam gestores mais qualificados.

Assim, a administração surge no Brasil para atender às necessidades das empresas norte-americanas que viriam, incentivadas pelos governos, instalar suas filiais no país. Essas filiais demandavam administradores profissionais uma vez que não era possível para os empresários controlarem diretamente todas as operações da empresa, dados os problemas de tempo e distância. Nos EUA esse processo havia ocorrido cem anos antes. (TINOCO, 2005, p. 14)

Por antecipar-se à demanda de mercado, autores como Tônico chegam à dizer que o surgimento dos cursos de administração no Brasil deu-se às “avessas”, ou seja, ofereceu-se primeiro o produto sem que houvesse um mercado maduro que o demandasse. Ocorreu aqui fenômeno inverso ao que foi observado nos EUA. Lá, ao contrário, o desenvolvimento de reflexões mais sistematizadas sobre a gestão e do ensino em administração¹⁰, em especial das

¹⁰ Não estamos aqui avaliando o caráter científico e neutro da produção desenvolvida dentro da administração. Muitos autores questionam tal caráter (Perrow, Braverman, Bendix, só para citar alguns) e dizem que os primeiros estudos sistematizados dentro da administração, como o taylorismo, por exemplo, eram na verdade

primeiras propostas de racionalização do trabalho, foram impulsionados essencialmente pelo crescimento da indústria que, passada a fase inicial da revolução industrial, exigia gerentes e gestores mais qualificados e métodos de trabalho mais sistematizados. O movimento da administração científica, cuja proposta inicial era aumentar a produtividade do trabalhador através do controle sistematizado do trabalho, foi exemplo dessa resposta ao mercado. Desenvolvido dentro da Academia Americana dos Engenheiros, cujos membros em sua maioria estavam vinculados às indústrias, tal como Taylor, por exemplo, o movimento pretendia resolver os problemas práticos e cotidianos das empresas e dar resposta às demandas dos empresários americanos que buscavam maior eficiência na produção e controle sobre o trabalho. Não é à toa que nos EUA surgiram os primeiros trabalhos sistematizados na área da administração científica e também foi lá que se fundou a primeira faculdade de administração¹¹ de que se tem notícia.

O modelo de ensino americano tem forte influência sobre o modelo educacional implantado pelas primeiras escolas brasileiras, tanto no que diz respeito ao conteúdo das disciplinas quanto à metodologia de ensino e pesquisa (muitos professores brasileiros foram treinados nos EUA e muitos americanos aqui vieram para lecionar). O modelo americano que inspirou e deu formato às primeiras escolas de administração já era, no momento em que foi importado, duramente criticado. Gordon e Howell fizeram em 1959 uma avaliação dos cursos

uma ideologia que buscavam o controle sobre o trabalho e o domínio ideológico dos gerentes. Braverman (1987, p. 82), diz que a ideologia taylorista significa a aplicação de “métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho [...] Faltando-lhe as características de uma verdadeira ciência porque suas pressuposições refletem nada mais que a perspectiva do capitalismo com respeito às condições da produção”. Perrow e Bendix dizem que ele é uma ideologia pró-gerência.

¹¹ Joseph Wharton é apontado como principal mentor e patrocinador da primeira faculdade voltada exclusivamente para a gestão de negócios. Homem culto e empresário de sucesso, Wharton foi um grande amante das artes e da ciência e não poupou esforços para a criação de uma escola que pudesse atender as necessidades do dia a dia dos negócios. A Wharton School, vinculada a universidade da Pensilvânia, foi criada na década de 1880. Em 1881 Wharton doou US \$ 100.000 para a universidade da Pensilvânia para fundar uma escola de economia e finanças. Oferecendo primeiro o curso economia, a Wharton School posteriormente se especializou nos estudos sobre desenvolvimento e execução de negócios e buscava ensinar como antecipar e lidar com os ciclos da atividade econômica. A Wharton é a primeira escola que se tem notícia a incluir no currículo o enfoque prático em negócios e gestão. Ainda em funcionamento, ela é considerada hoje uma das escolas de gestão mais importantes do mundo e tem unidades e alunos espalhados por vários países.

de administração americanos e concluíram que a falta de objetivos claros e a distância entre o que os alunos aprendiam e o que as empresas demandavam era um dos principais problemas da formação em administração. Salientaram ainda que não existia uma base teórica sólida e que o que se ensinava nas escolas não era suficiente, do ponto de vista intelectual, para preparar os estudantes para o mercado. “A ênfase nas técnicas quantitativas ou no ensino extremamente especializado, que perde a atualidade e, portanto, a capacidade de gerar resultados ao longo dos anos, é também citada como um fator prejudicial às escolas” (TINOCO, 2005, p.15).

Mas mesmo que o processo de formação tenha sido criticado e que muitos autores tenham apontado a fraqueza teórica da administração, a influência do pensamento americano no restante do mundo é inegável. Maximiano (2006, p. 52) diz que “a organização de qualquer grande empresa industrial é uma combinação dos princípios de eficiência de Taylor, das técnicas de produção de Ford e da estrutura de Sloan”.

Por aqui essa influência se estende até hoje e pode ser notada através da interferência do pensamento americano nas pesquisas acadêmicas e na produção acadêmica da área¹². Se a emergência do ensino de administração se deu à revelia do mercado e a importação dos modelos não levou em conta as especificidades das empresas brasileiras, o que dizer sobre seu reconhecimento social no meio acadêmico? No momento mesmo em que a administração foi legalmente reconhecida como profissão, em 1965, havia uma dificuldade de identificar os egressos em administração como donos de uma expertise exclusiva porque durante toda a sua história ela sempre esteve associada aos engenheiros, contadores e economistas. Estes, até então, eram tidos como os profissionais responsáveis pela gestão dos negócios públicos e privados. Nem mesmo o prestígio dos membros que compunham o quadro de professores da

¹² Alguns pesquisadores da administração destacam o impacto da influência americana na produção brasileira. Bertero e Keinet (1994) analisando artigos na área de estudos organizações na revista, entre os anos de 1961 e 1993, observaram que a forte influência das idéias produzidas no exterior compromete a originalidade da pesquisa nacional já que esta parece apenas reprodutora não criadora de idéias.

USP e da FGV foi suficiente para criar no imaginário social a idéia de que a gestão é uma área exclusiva dos administradores. Ao analisar o posicionamento dessas duas instituições frente ao mercado de atuação dos administradores, no momento da abertura dos cursos de administração, Martins relata que

A leitura dos documentos e pronunciamentos que deram origem a estas instituições evoca, de maneira recorrente, uma crítica à formação “eminentemente humanista” dos atores que se ocupavam dos negócios públicos e privados do país e deixa claro que investe enfaticamente contra os “autodidatas” contra os praticantes “não especializados”, que executavam planos aparentemente sensatos, mas que, em função de seu amadorismo, estavam “sempre destinados ao fracasso”. No entendimento dos criadores destas instituições, seria preciso criar um novo tipo de intelectual, dotado de uma formação técnica, capaz de revestir suas ações de conhecimentos especializados como uma estratégia indispensável ao prosseguimento das transformações econômicas iniciadas em meados dos anos trinta. Tratava-se, segundo esta visão, de formar, a partir do sistema escolar, o administrador profissional. (MARTINS, 1989 apud TORDINO, 2009, p. 191)

Tomando como base as reflexões de Saes e Cyrtrynowicz (2001), Tordino afirma que a dificuldade inicial de criar uma imagem distinta e se firmar como profissão cujo conhecimento e a prática são distintos dos demais grupos é resultado de dois fatores. Primeiro, parte do conhecimento relacionado com a gestão de negócios havia sido introduzido na forma de disciplinas específicas nos cursos de engenharia o que facilitou identificação desta profissão com a área de gestão. Segundo, a forte imbricação entre a economia, contabilidade e administração, que inicialmente estiveram ligadas a uma única matriz curricular -o ensino comercial - dificultou a dissociação da administração dessas outras duas áreas. Além disso, as atividades desenvolvidas pelas escolas de comércio, sempre em nível médio, estiveram muito mais associadas à administração, colocando-a assim em uma posição de status distinta frente aos cursos de economia e contabilidade que ganharam autonomia uma década antes.

A dificuldade de se consolidar como campo de conhecimento autônomo pode ser percebida quando analisamos o processo de regulamentação da profissão. Para os contadores e economistas a regulamentação ocorreu, respectivamente, nos anos de 1931, 1951. Somente

mais tarde, em 1965, sob a proteção da lei 4.769, a administração conseguiu se regulamentar como profissão assim mesmo sob a denominação oficial de “Técnico em Administração”. A distinção entre os níveis de treinamento médio e superior só aconteceu mais de 20 anos depois quando, por pressão do conselho profissional, conseguiu-se a denominação atual de Administrador.

Mas a despeito de tudo isso, o que se viu no Brasil nas décadas que se seguiram à implantação dos primeiros cursos foi um aumento expressivo no número de graduações e pós-graduações em administração e uma elevação no número de trabalhos acadêmicos da área¹³. Podemos dizer que o processo de treinamento dos administradores apresenta, atualmente, um nível considerável de institucionalização. Há um diploma de graduação específico da área, ou seja, a aquisição do conhecimento e o treinamento ganharam autonomia não estando mais subordinados a outras áreas de conhecimento, seja na condição de “formação complementar/habilitação” ou na condição de especialização (cursos de pós-graduação). Há uma matriz curricular, estabelecida pelas Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de Graduação em Administração¹⁴, que organiza e estabelece a natureza e o tipo de conteúdo que

¹³ Bresler identifica que a forte pressão exercida para que os acadêmicos publiquem com certa frequência tem gerado a “mcdonaldização” da pesquisa acadêmica em administração, já que é mais importante publicar do que ser lido ou produzir algo que seja de fato significativo para o desenvolvimento teórico e metodológico da área. Tônico diz que “essa massificação da produção de artigos, leva também a uma grande explosão do número de periódicos e congressos acadêmicos na área. Porém da mesma forma que proliferação do número de escolas de administração, o aumento dos periódicos publicados não foi acompanhado pela melhoria da qualidade daquilo que era produzido nacionalmente.” (TINOCO, 2008, p.15)

¹⁴ Segundo informações do CFA em 1966, o Parecer nº. 307 de 08/07/1966, do então Conselho Federal de Educação, estabeleceu o primeiro currículo mínimo dos cursos de Administração no Brasil. “Por meio do currículo mínimo do curso de Administração, habilitava-se, de fato, o profissional para o exercício da profissão de Técnico de Administração, denominação alterada para Administrador, por meio da Lei nº. 7.321, de 13/06/1985” (Manual do Administrador, 2005/2006, pg.11).

O art. 5º das Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em administração, de 2004, estabelece que os projetos pedagógicos deverão contemplar os seguintes campos de formação:

I - Conteúdos de Formação Básica: relacionados com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas;

II - Conteúdos de Formação Profissional: relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços;

devem compor o currículo básico de formação do administrador. Existe, também, um número considerável de instituições de pesquisa, mestrados e doutorados (acadêmicos e profissionais) na área, um conjunto significativo de periódicos que veiculam as pesquisas¹⁵ desenvolvidas pelos acadêmicos da administração além da presença de importantes associações (ANPAD/ ANGRAD, CFA) que representam os interesses e funcionam como porta-vozes, mais especificamente, da comunidade acadêmica da administração.

Mas, ao que tudo indica a expansão do ensino e o aumento da produção acadêmica da administração não teve sobre o universo da alta gestão o impacto que se esperava ter, especialmente quando a referência é a teoria das profissões. Aos olhos do executivo, a expansão dos cursos de administração não interferiu de forma significativa no tamanho da população de indivíduos que está *“apta a se tornar um profissional da alta gestão”* pois, como disse Aécio, um dos executivos entrevistados, *“o curso de administração não prepara ninguém para ser executivo, o sujeito tem ou não tem a capacidade para isso”*. Lançar no mercado um contingente cada vez maior de indivíduos com a credencial em Administração

III - Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração;

IV - Conteúdos de Formação Complementar: estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formando.

A existência do currículo mínimo bem como a criação de instrumentos de avaliação dos alunos na fase final de formação não foram suficientes para por fim às críticas aos cursos de graduação e pós-graduação. Ainda hoje muitos dos pontos levantados no relatório de 1959 são reforçados e expandidos para os cursos de pós-graduação. Em um artigo intitulado “Academy of Management Learning and Education” de 2002, Pfeffer e Fong apontam que “os gastos com MBA por parte dos alunos não são recompensados nem na forma de salários mais altos e nem no sucesso nos negócios quando comparados a seus pares que não frequentaram o curso” (TONICO, p. 20).

¹⁵ Vários são os trabalhos de pesquisa na área da administração que têm se ocupado de analisar o tipo e a qualidade da produção científica da área. Autores importantes no campo como Caldas e Vergara são alguns dos pesquisadores que se dedicaram a isso. As críticas à produção científica desenvolvida na administração apontam basicamente para os seguintes pontos: 1) Crescimento em quantidade em detrimento da qualidade; 2) Falta de originalidade - consumo, repetição e divulgação de idéias produzidas no exterior, especialmente na América do Norte; 3) Produção predominantemente acadêmica e de reduzida aplicabilidade prática; 4) Baixa diversidade de origem de autoria; 5) Fraqueza metodológica; 6) Baixa diversidade epistemológica; 6) Ausência de diálogo entre os pesquisadores nacionais - descontinuidade, desvalorização, falta de colaboração ; 8) Baixa significância da pesquisa nacional fora do Brasil; 9) Baixa qualidade ; 10) Defasagem (qualitativa e quantitativa na produção acadêmica nacional em relação à Europa e aos EUA.

também não garantiu que no mercado dos executivos os administradores tivessem maior vantagem competitiva frente aos diplomados em outras áreas. Do mesmo modo, o aumento do número de professores e da sua produção intelectual não elevou o prestígio e a influência dos acadêmicos entre o grupo de executivos nem mesmo assegurou aos acadêmicos o papel de ator principal, ou de igual importância, na criação de princípios que orientam a ação dos executivos. Vejamos porque.

2.2 - A Expansão do Ensino da Administração no Brasil: indicativo de controle sobre o universo profissional dos executivos?

Segundo dados do censo da educação superior divulgados no site do Inep¹⁶, no ano de 2009 o curso de administração ocupava o primeiro lugar em número de matrículas no Brasil. Do total de 5.954.021 matriculados no ensino superior, somados os cursos presenciais e a distância, 1.102.579 eram alunos de administração. Este número representa 18,5% do total de matriculados, quase o dobro do percentual observado no curso de Direito que ocupava, naquele ano, o segundo lugar com 10,9% de todas as matrículas. Em relação ao número de instituições que oferecem o curso de administração, os dados não são diferentes, só no estado de Minas Gerais existem, atualmente, 221 cursos de graduação em administração em atividade, sendo que deste total, 55 estão localizados na região metropolitana de Belo Horizonte¹⁷. Não foi possível encontrar o número de MBA's e pós-graduação em Administração no estado, mas a julgar pelo número de graduações, a oferta de cursos de especializações não deve ser pequena já que todas as IES credenciadas pelo Mec podem

¹⁶ Fonte: <http://www.emec.mec.gov.br>, acesso às informações atualizadas em 03/2013

¹⁷ Este número exclui os tecnólogos bem como cursos que tem denominações distintas das previstas pelas diretrizes curriculares para os cursos de administração, como, por exemplo, gestão ambiental, entre outras.

oferecer, nas áreas em que possuem cursos de graduação, cursos de especialização sem a prévia autorização nem posterior reconhecimento.

O fato do diploma em administração não ter o mesmo peso que o diploma das outras profissões não comprometeu o aumento na oferta de cursos na área de gestão nem na demanda pelos mesmos, seja nos níveis de graduação ou pós-graduação. Obviamente é difícil afirmar que esse aumento (da oferta ou da demanda) seja resultado de estratégias desenvolvidas pelos próprios administradores a fim de aumentar sua visibilidade no mercado ou do reconhecimento de que o que se produz ali tem alto valor no mercado. Muitos pesquisadores sugerem que o aumento tem outras causas e o cenário que se desenha para a administração é, na verdade, parte de fenômeno mais geral associado à expansão do ensino superior privado. Esta expansão seria resultado da crise fiscal do Estado, das demandas de acesso da classe média ao ensino superior e da difusão da ideologia neoliberal. A tese da mercantilização foi questionada por Prates (2010) que afirmou que o modelo mercantil pode ser traduzido muito mais como um paradigma ideológico do que como um processo de privatização “real” do setor. Analisando os sistemas europeu, americano, latino e asiático, Prates diz que o processo privatização não correu de forma homogênea, nem com a mesma intensidade em todos os lugares. Para compreender melhor os sistemas educacionais nas sociedades contemporâneas, o autor propõe uma modificação no modelo triangular desenvolvido por Clark de forma a incorporar, no vértice do mercado, dois tipos de fenômenos que traduzem a presença da lógica de mercado no sistema: “um refere-se à presença dessa lógica no âmbito do gerenciamento do sistema e o outro tipo refere-se diretamente à expansão do sistema econômico de mercado no âmbito do sistema de superior” (Prates, 2010, p. 132).

Outros pesquisadores afirmam que o aumento da oferta de cursos de administração é resultado direto da transformação da educação em “oportunidade de negócio lucrativo”.

Tinoco (2005) é um deles. Fazendo uma análise dos cursos de administração no Brasil diz que a graduação em administração é um ótimo negócio. Compartilham a mesma opinião Pfeffer e Fong (2002), que mapearam o sistema de ensino americano e verificaram que no final do século XX início do XXI já havia 1.292 cursos oferecidos nos EUA, no total 92% das universidades americanas oferecem programas de graduação em administração e este tem se mostrado a “vaca leiteira” da grande maioria. Isto porque quando comparado aos cursos de medicina e odontologia, por exemplo, o retorno é alto já que o investimento inicial é relativamente pequeno. Parara Tinoco,

No Brasil, os números não são diferentes, segundo dados do último ENC (INEP, 2003) o número de formandos em administração é menor apenas que o número de formandos em Pedagogia, tendo crescido, porém, 4% em relação ao ano anterior. A quantidade de cursos de administração no ano de 2002 também mostra um crescimento de 83% em relação a quantidade inicial em 1996 (tabelas 2 e 3 abaixo), revelando a importância da área para a formação.” (TINOCO, 2005, p.13)

Qualquer que seja a causa da expansão, o fato é que ela ocorreu, afirmou sua autonomia na aquisição da credencial educacional e consolidou seu reconhecimento como uma área legítima de formação profissional e passível de ser escolhida pelos que buscam inserção no mundo profissional. Mas ao mesmo tempo em que a autonomia e o reconhecimento estão presentes, o controle sobre o processo de treinamento é incipiente e a supervisão sobre a atuação profissional inexiste. Algumas ações do Conselho Federal de Administração (CFA) indicam que houve uma tentativa de alterar esta situação. Por iniciativa deste órgão foram criadas as Resoluções Normativas nº. 300 e 301, ambas de 10/01/2004, publicadas no D.O.U. de 17/01/2005, que instituíram a obrigatoriedade do registro profissional para os coordenadores do curso de administração e professores que lecionam disciplinas técnicas desta área. Esta ação do conselho, ainda que restrita ao ambiente acadêmico, pode ser considerada como um esforço efetivo, embora tímido e limitado (a normativa não tem valor legal), de fechar certas áreas de atuação e excluir a presença de

“leigos” em setores específicos do mercado, a saber, nas IES. Para o Conselho Federal de Administração esta normativa está em consonância com a Lei de Regência da profissão que estabelece que:

o magistério de matérias técnicas do campo da Administração e Organização constitui-se atividade profissional do Administrador. A importância de o Coordenador ser Administrador surge em razão da necessidade desse profissional ser um gestor de oportunidades, envolvido diretamente com as dimensões administrativas, didáticas e pedagógicas do curso de Administração. (CFA,2006, pág.14)

Na prática, as normativas 300 e 301 nunca se efetivaram nem representaram uma barreira moral para as muitas IES que mantiveram nas disciplinas de formação profissional e na coordenação professores formados em outras áreas. Podemos afirmar com segurança que se no início essas normativas assustaram algumas instituições já não assustam mais e efetivamente não trouxeram mudanças significativas na dinâmica do treinamento profissional nem alterações nos processos institucionais de escolha de coordenadores e docentes. Quem continua tendo o controle sobre o processo de seleção e contratação de professores é, no melhor dos casos, a coordenação do curso, algumas vezes em parceria com os colegiados, e, no pior deles, a própria administração da IES através do seu departamento de recrutamento e seleção de pessoal.

A falta de controle e padronização sobre o processo de treinamento profissional dos administradores chegou a tal ponto que em 2004, data da aprovação das Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de Graduação em Administração, estavam cadastradas no MEC mais de duas mil habilitações em administração. No ano seguinte, em 2005, através de um requerimento encaminhado ao Mec pelo Conselho Federal de Administração (CFA) e pela Associação Nacional de Graduação em Administração (ANGRAD), as diretrizes foram retificadas e as IES foram obrigadas a adotar somente uma denominação para os cursos, o de Bacharelado em Administração. Segundo informações do documento apresentado no portal do MEC, a solicitação da ANGRAD e do CFA visava “conter a descaracterização dos cursos

correlatos à ciência da administração” já que havia, naquele momento, cerca de 2.500 habilitações e aproximadamente 240 denominações para o curso, o que, afirmavam os requerentes, acarretava “o conflito no ensino do curso de administração confundindo-se o próprio curso com as habilitações”¹⁸.

O controle sobre a nomenclatura do curso não pode ser reproduzido no mesmo nível quando o assunto é a grade curricular. As diretrizes foram estabelecidas e são orientações importantes para as IES mas mesmo assim a diversidade de disciplinas que compõe a base curricular do administrador é muito grande, talvez até maior do que o número de 2.500 habilitações citado. Obviamente, respeitadas as diretrizes curriculares a liberdade na composição curricular é parte do processo pedagógico que imprime identidade às IES e essa diversidade é prevista na Lei¹⁹. O que estamos sugerindo é que muitas vezes as diferenças entre os currículos das IES são tão grandes que os cursos não se reconhecem e que situações como as de transferência de instituição é um verdadeiro pesadelo para o aluno e para a instituição. Dada a baixa compatibilidade das disciplinas, muitas vezes não havendo correspondência sequer entre as disciplinas do núcleo profissional, o aluno é obrigado a gastar muito mais tempo para concluir seu processo de formação. Para as instituições privadas esta situação causa transtornos. Temendo perder o “cliente”, que pode optar por outra instituição caso o tempo gasto para formação exceda o que ele considera razoável, elas muitas vezes fazem “vista grossa” ao currículo e encontram compatibilidade entre conteúdos disciplinares que são, de fato, bastante distintos.

¹⁸ Documento acessado em 14/10/2011 no site http://www.portal.mec.gov.br/cne/arquivospdf/2005/ces_23_2005.pdf.

¹⁹ A lei de diretrizes prevê que os cursos de administração façam adaptações na grade para atender as demandas regionais do mercado. Essa relação com o mercado deve, inclusive, ser expressa no projeto pedagógico do curso e ser sustentada a partir de indicadores reais de demandas (pesquisas própria ou de terceiros) e não apenas serem justificadas “teoricamente”.

No caso específico da administração esta liberdade na composição da grade curricular é fundamental para a própria sobrevivência dos cursos de administração dado o alto nível de competitividade no mercado e as demandas e expectativas do mercado.

Se o controle sobre as ações circunscritas no ambiente acadêmico tem sido difícil, no mercado ele é praticamente impossível. No mundo da alta gestão, onde as normativas e diretrizes criadas pelos conselhos e associações não têm validade e os acadêmicos não são capazes de intervir, a competição é livre e, com exceção de reserva de vagas em concursos públicos, o mercado está aberto para qualquer um que queira nele entrar. Mesmo que o discurso sobre a importância do gestor profissional seja recorrente e que se declare uma preferência por contratar administradores para ocupar cargos de gestão, na prática isto não é regra justamente porque no universo da alta gestão não se concebe eliminar um bom profissional simplesmente porque ele não é administrador. Isso é o mesmo que dizer que ter o diploma de administração não é garantia de vantagem competitiva frente aos concorrentes formados em outras áreas.

Pesquisas como as de Caldas e Vergara aqui citadas nos mostram que os acadêmicos têm tido uma grande preocupação em avaliar não somente as temáticas preferenciais de pesquisa e sua “estrangeirização” como também a qualidade científica do que tem sido produzido na área. Esta preocupação é tão evidente que uma das revistas mais importantes da área, a RAE, orienta os autores que nela querem publicar que consultem um artigo, disponibilizado na página, que explica em detalhes o que caracteriza uma produção de natureza científica, o que é uma teoria científica, metodologia, etc. Isso indica tanto a dificuldade dos seus membros de reconhecerem e seguirem as regras do campo científico quanto o esforço dos acadêmicos para mudar essa situação e se legitimar neste espaço. Para fazer uma analogia podemos dizer que os acadêmicos estão na fronteira dos campos, não têm no mercado o mesmo prestígio dos executivos nem são na academia reconhecidos como produtores de um conhecimento de caráter científico. E os executivos percebem com clareza essa situação.

De qualquer forma, atribuindo ou não valor ao conhecimento produzido pela administração, acreditando ou não que os cursos oferecem acesso a um conhecimento especial, o fato é que com exceção de três entrevistados - Acácio, Agenor e Ester- os demais executivos que participaram da pesquisa tinham pós-graduação, MBA ou mestrado profissional em alguma área de gestão. O que explica essa aparente contradição entre a fala e comportamento? Por que os executivos buscam os cursos de pós-graduação se acreditam que o que a administração produz tem tão pouca interferência no universo dos executivos?.

2.3 – Quando Dois Mundos se Tocam: MBA's e Cursos de Pós-graduação em Gestão para a Alta Gestão..

Abbott (1988) afirma que para explicar porque no processo de institucionalização da autoridade profissional alguns grupos são bem sucedidos e outros não é preciso entender como se deu a competição interprofissional, processo em que os diversos grupos profissionais lutam pelo controle de uma jurisdição profissional. Para Abbott, os grupos profissionais formam um sistema interdependente em que cada profissão exerce o controle sobre uma ou mais jurisdições profissionais. Este controle pode ser total, quando o próprio grupo tem pleno controle sobre sua área de atuação, ou pode ser “parcial”, quando o grupo tem sua jurisdição controlada em parte por outros grupos que, em geral, se localizam em áreas de conhecimento afins. As disputas por jurisdição devem ser sempre pensadas na sua relação com o sistema profissional como um todo. O autor ressalta que o sistema de interdependência no qual as profissões estão inseridas tem equilíbrio precário, podendo diferenciações internas e fatores internos ocasionar desequilíbrios neste sistema. Ao pensar na evolução das profissões e nas relações e disputas entre os grupos profissionais, Abbot novamente resgata o papel do conhecimento e diz

Minha questão central diz respeito à evolução e inter-relação das profissões e, mais especificamente, aos modos como os grupos ocupacionais controlam o conhecimento e a qualificação. Eu tenho argumentado que a evolução das profissões resultou de suas inter-relações. Estas inter-relações, por sua vez, são determinadas pelo modo como estes grupos controlam seu conhecimento e qualificação. Existem duas maneiras de realizar este controle. Uma enfatiza a técnica em si (....) A outra forma de controle envolve o conhecimento abstrato. Aqui, a qualificação prática origina-se de um sistema abstrato de conhecimento e o controle da ocupação é feito através do controle sobre as abstrações que geram as técnicas práticas (ABBOTT, 1988, p. 8)

Ocorre no universo dos executivos uma situação diversa da descrita por Abbott. Dissemos que a qualificação prática dos profissionais da alta gestão prescinde do acesso *à priori* de um conhecimento formal de caráter **exclusivo**. Também afirmamos que não há controle monopolístico sobre a base do conhecimento em gestão e que a maior parte do que os acadêmicos “sistemizam” deriva de outras disciplinas ou é resultado do que os profissionais de gestão realizam no mercado. Do mesmo modo demos indicativos, esse assunto será discutido com mais detalhes no próximo capítulo, que mesmo sem haver uma jurisdição formal os executivos exercem forte influência na delimitação dos princípios que orientam a ação e dão os contornos do universo da gestão. Por fim sugerimos que são eles, e não os acadêmicos, os principais responsáveis pelo processo de socialização profissional dos executivos que entram no mundo da alta gestão.

Mas se os executivos são os representantes legítimos da administração, se não há exigências para a obtenção da credencial em administração e se eles fazem duras críticas ao conhecimento construído na área da gestão, por que buscam os cursos de pós-graduação em gestão²⁰? O que explica o fato do número destes cursos estarem em contínuo crescimento? Que impactos eles tem no mundo da alta gestão?

²⁰ Há de se esclarecer que os cursos de MBA e pós-graduação aqui mencionados são direcionados para profissionais que já ocupam cargos na alta gestão. Nas narrativas dos entrevistados duas instituições ganharam maior evidência, a Fundação Getúlio Vargas e a Fundação Dom Cabral, esta última como a de maior prestígio entre os executivos. A UFMG foi citada para demarcar a sua distância em relação ao mercado. Seu prestígio acadêmico foi reconhecido mas no mundo da alta gestão esse prestígio não tem o mesmo peso. Elcio, por exemplo, diz “*Eu acho que a UFMG, que foi onde eu estudei, eu acho que ela pega um pouco nisso, ela é muito acadêmica, ela não oferece para o mercado. E lá tem excelentes profissionais, são as referências de Minas Gerais junto com a Dom Cabral, mas ela não oferece isso pro mercado. Por que? Eu acho que é um debate que*

2.3.1 – Os cursos de MBA e seu papel na difusão dos modelos gerenciais

Paul Starr (1991) procura entender o fenômeno profissional a partir do processo de formação das organizações profissionais e sua influência sobre a profissão, o saber reivindicado como seu e as relações que seus membros estabelecem com o público consumidor e com outras instâncias do mundo social. Para o autor, o poder dos grupos profissionais tem origem na sua capacidade de criar novas formas de dependência em relação a seus conhecimentos e sua competência. Mas o que dá um caráter distintivo a essas relações de dependência é o fato das profissões conseguirem tornar dominante a sua visão particular do mundo, ou de parte dele, e transformá-la em referências sociais e subjetivas que nos ajudam a compreender o mundo e a nossa própria realidade.

Starr acredita que a dimensão cognitiva, que em outras análises aparece como o elemento central de explicação para a posição e o poder das profissões no espaço social mais geral, não seria o único componente estruturador dos grupos profissionais nem tão pouco o fator determinante de sua posição privilegiada. De fato, a produção do conhecimento profissional é, em certa medida, direcionada pelo processo de monopolização do saber e do mercado. Nesses termos, não é a substância do saber, seu grau de abstração ou sua funcionalidade que determinam o sucesso na consolidação da autoridade profissional, mas sim a capacidade dos grupos profissionais em tornar este conhecimento, cujo conteúdo e metodologia podem variar de acordo com os recursos e as estratégias utilizados por estes grupos, parte constitutiva do sistema cultural dominante da sociedade.

deveria ter no mundo acadêmico. Por que não fazer parte do mundo? (...) A Dom Cabral acabou se tornando uma referência aqui para gente, porque o espaço estava vazio, a Federal não ocupou e a PUC ocupou, depois acabou separando, mas a Dom Cabral está aí e hoje é referência mundial, é a quinta melhor escola de formação de gestores do mundo e está aqui em BH.” Evaldo tem o mesmo raciocínio: “Os professores da Federal são muito alienados em relação a realidade do mercado. Na FGV era a mesma coisa, quando você via um profissional que de fato atuava naquela área como um profissional, ele te agregava, ele conseguia te prender naquilo porque ele mostrava as experiências do cotidiano”.

Pensar nas atividades de alta gestão muitas vezes nos remete aos modelos de gerenciamento e a força que eles têm assumido dentro e fora do ambiente organizacional. É curioso observar como a ideologia gerencial tem conseguido, a despeito de todas as “expectativas” construídas, especialmente dentro do marco de alguns teóricos da sociologia das profissões, transformar os principais elementos da sua expertise em parte constitutiva do sistema cultural dominante. A difusão dos modelos de gestão e, particularmente, a importância que o gerencialismo assume hoje indica que estes modelos têm conseguido se legitimar no espaço social mais amplo. Mas quem são os responsáveis pela criação, difusão e legitimação desses modelos, os acadêmicos ou os executivos?

2.3.2 - Da teoria clássica a nova ideologia gerencial

Os economistas clássicos foram os primeiros a pensar nas questões referentes à organização e controle do trabalho dentro do processo produtivo. Mas foi somente no final do século XIX, com o surgimento da administração científica, que se tornou possível ordenar, sob a forma de um conjunto de “princípios científicos”, o que foi inicialmente idealizado pelos economistas. O Taylorismo é o modelo pioneiro na condução desse processo e o que lança as sementes que possibilitarão à gerência efetuar o controle sobre o trabalho humano.

Vários autores reconhecem a importância histórica do taylorismo. Braverman (1987), por exemplo, diz que o impacto desse sistema de controle no desenho das empresas modernas, principalmente no processo produtivo, é inegável podendo ser visto até hoje no trabalho realizado pela engenharia e pela alta administração. Perrow (1982), por sua vez, afirma que a despeito das críticas ao caráter não científico do taylorismo, seus princípios trabalharam e ainda trabalham à favor da gerência e, porque se ocupam dos problemas cotidianos enfrentados pela gerência, eles são bastante úteis para a administração.

Analisando o Taylorismo, Braverman (1987) afirma que sua maior inovação foi destinar à gerência a tarefa de impor ao trabalhador a maneira correta pela qual o trabalho deveria ser realizado rompendo com o modelo anterior de controle sobre o trabalho e o trabalhador. Para este autor, a grande novidade desta concepção de gerência é que ela dissociou o processo de trabalho das especialidades do trabalhador, separou a concepção da execução do trabalho, estabeleceu o monopólio do conhecimento e centralizou na gerência as decisões tomadas no curso do trabalho. Como afirma Prates (1981, p.81), Braverman sugeriu “uma associação inversa entre especialização da estrutura ocupacional e qualificação da força de trabalho”.

Já Perrow (1982) destaca que uma das principais alterações introduzidas pelo taylorismo é a substituição da liberdade do trabalhador pelo controle racional-científico do trabalho, diminuindo a dependência sobre os trabalhadores e dificultando sua ação coletiva. Igualmente importantes foram a criação de novas bases para a distribuição de autoridade na organização, já que as decisões seriam pautadas pela ciência e não mais pela tradição, habilidades individuais ou capacidade discricionária dos gerentes, e o surgimento do “ideal da cooperação”, em que capital e trabalho aparecem como forças complementares não opostas. Prates (1981), reforçando as análises de Braverman, Perrow e Bendix, sugere que no período inicial do processo de burocratização, os primeiros modelos gerenciais funcionaram, para o ambiente interno das organizações, como mecanismos de controle político.

O ideal de cooperação ganha força e passa a ocupar posição central nos argumentos desenvolvidos pela Escola de Relações Humanas (ERH). Perrow, apoiado nos argumento de Bendix, diz que em contraste com o Taylorismo a ERH quebrou com a tradição de considerar cada trabalhador individualmente e, mesmo que sua aceitação na prática gerencial tenha sido limitada, ela teve forte influência sobre a ideologia gerencial. Foi também ela que reforçou a separação entre proprietários, trabalhadores e gerentes atribuindo aos últimos uma posição

distinta: eles seriam os responsáveis por conduzir o processo de cooperação e também os sujeitos mais capacitados para aplicar o pensamento lógico e o cálculo científico. Para conduzir este processo, os gerentes deveriam adquirir qualidades de liderança que não são inerentes mas desenvolvidas através de treinamento técnico-científico. Como sugere Bendix, o fato dos gerentes terem que se submeter a uma treinamento mais sistematizado denota uma grande mudança na ideologia gerencial. Deste breve resumo interessa-nos destacar os seguintes pontos:

1) Ao centralizar na gerência as decisões sobre o curso do trabalho e posteriormente atribuir à mesma um papel chave na condução do sistema de cooperação capital e trabalho, os primeiros modelos ajudaram a definir de forma ainda incipiente, os contornos do que hoje conhecemos como a atividade “profissional” do administrador e colaboraram, como afirma Bendix (1956, apud Perrow, 1982) a demarcação da identidade básica da natureza da gerência.

2) Ao transformar as estratégias de controle ideológico em “teorias científicas” da administração (Prates, 1981), dão-se os primeiros passos em direção ao surgimento da autoridade “profissional” do administrador. Isto ocorre porque à medida que o discurso ideológico avança e modelos gerenciais vão dando novos contornos ao papel do gerente, a atividade gerencial começa a se definir e se distanciar das habilidades pessoais associando-se mais fortemente ao treinamento técnico-científico. O surgimento de um corpo teórico e prático confere novas bases para a autoridade do gerente que, antes diretamente vinculada às prerrogativas do cargo e habilidades do indivíduo, passa agora a associar-se, mesmo que seja no plano discursivo, à competência profissional adquirida através do treinamento científico. A delimitação da atividade aliada ao argumento que suas decisões são sustentadas pelo saber científico elevaram este grupo a um novo patamar, afastando-o do trabalho não especializado e ajudando-o a compor seu caráter “profissional”. Mesmo que neste momento germinal o

treinamento seja rudimentar, as teorias imbuídas de caráter ideológico (suscetível, portanto, a questionamentos e diferenças de interpretação) e haja certa dificuldade de separar a natureza das atividades dos administradores dos objetivos das organizações burocráticas, é inegável que o surgimento das teorias científicas da administração confere ao conhecimento da administração uma aparência de neutralidade e universalidade que ajudam a fundar as novas bases da autoridade profissional da administração.

3) Do darvinismo social (que antecedeu Taylor) até a Escola de Relações Humanas, o fato é que, com maior ou menor dificuldade de aceitação, a ideologia gerencial e os modelos de gestão ganharam espaço e se legitimaram no interior das organizações. Isso ainda não mudou, pelo contrário. Atualmente os modelos de gestão assumem a condição de “verdades” influenciando tanto o desenho das organizações modernas quanto os critérios que mensuração de desempenho das mesmas. Dentre estes modelos um bom exemplo a ser citado é o gerencialismo.

Segundo Abrucio (1997), o elemento que caracteriza mais fortemente o gerencialismo, ou o modelo gerencial, é a busca pela eficiência. Esta eficiência é conseguida através de um rígido controle orçamentário e do desenvolvimento de instrumentos e de técnicas de avaliação que servem para mensurar, em termos de resultado, o desempenho dos funcionários da organização. Nesses termos, a burocracia tradicional é vista como fator impeditivo, uma vez que sua estrutura rígida, altamente centralizada e focada no cumprimento dos regulamentos compromete o alcance da eficiência organizacional. Diz Abrucio que o gerencialismo age no sentido de modificar as “engrenagens do modelo weberiano”, ou seja, não é uma contraposição radical ao modelo burocrático. A implementação do gerencialismo pressupõe que haja, portanto, um aumento da flexibilidade no processo decisório, delimitação clara das responsabilidades individuais dos funcionários da organização, e maior autonomia dos funcionários, autonomia ligada essencialmente aos

procedimentos usados (meios) uma vez que os fins, ou seja, os objetivos, são minuciosamente estabelecidos. Mas a aparente flexibilidade esconde um aumento significativo de instrumentos de controle tanto no que se refere ao refinamento das técnicas de avaliação do desempenho quanto no recrudescimento da vigilância sobre o controle dos gastos, em especial na relação entre os gastos realizados e os resultados esperados. Dado que o foco não está no procedimento administrativo mas no alcance dos objetivos organizacionais, podemos dizer, trocando em miúdos, que para o gerencialismo “os fins justificam os meios”²¹.

Paula (2011) também considera que a própria natureza dos princípios que norteiam o gerencialismo impossibilita dizer que há uma ruptura definitiva com a burocracia de Weber já que, para o autor, o modelo gerencial “seria quase uma derivação da burocracia weberiana, porém com foco na eficácia, eficiência e no controle dos resultados” (Paula, 2011, p. 13). Mas diferentemente de Abrucio, Paula adota uma postura mais crítica e trata o modelo não como um instrumento neutro de gestão, mas um sistema de dominação, chamando-o de “ideologia gerencialista”, ou seja, um instrumento de dominação organizacional sustentado a partir de diferentes técnicas, instrumentos e tecnologias de gestão e sustentado pelo discurso da neutralidade presente na teoria da administração.

No gerencialismo a lógica financeira ganha centralidade modificando as relações de poder na organização (o controle não é feito sobre o corpo, mas sobre a psique, a repressão é

²¹ Uma análise interessante sobre os impactos do gerencialismo pode ser encontrada na obra de Sennett “A corrosão do caráter” (1999). Seu foco de análise direciona-se, em especial, para o processo de especialização flexível e seus impactos sobre a trajetória organizacional dos trabalhadores. Na sua análise Sennett busca demonstrar que a “substituição” do modelo burocrático rígido pelo modelo flexível não eliminou os instrumentos de poder e dominação desenvolvidos pelas organizações. Ao contrário, a própria tentativa de comparar o modelo flexível com o modelo burocrático, apontando as vantagens do primeiro sobre o segundo, nada mais é do que uma manobra ideológica que busca ocultar as relações de poder ali estabelecidas. Da mesma forma, o suposto aumento da liberdade, alcançado através da autonomia no trabalho e do controle sobre o próprio tempo, é tido como a grande falácia da atualidade. A estrutura flexível não somente impossibilita essa liberdade, pela própria natureza da organização, como cria novas formas de controle mais sofisticadas e, portanto, menos perceptíveis para o trabalhador.

Segundo Sennett, três grandes características se associam ao modelo contemporâneo de organização: a reinvenção descontínua das organizações, a especialização flexível da produção e a concentração de poder sem centralização de poder. Juntas, essas três características funcionam como elementos mediadores entre os interesses dos proprietários e dos trabalhadores, ou seja, como instrumentos de controle desenvolvidos para assegurar a produtividade e minimizar as tensões constantes entre capital e trabalho.

substituída pela sedução, a imposição pela adesão). Flexibilidade, capacidade de adaptação, pró-atividade, são os vocábulos que passam a fazer do discurso da organização.

Ainda sobre o gerencialismo e adotando a mesma perspectiva crítica de Paula, Sennett (1999) afirma que na nova organização nada é duradouro, não há perspectiva de longo prazo. A “sobrevivência” dos membros das organizações que adotam esse modelo depende, em grande medida, da sua capacidade de se adaptar as constantes inovações do sistema e ao processo de dismantelamento das relações, sejam elas estabelecidas no processo de produção ou nas interações pessoais. A especialização flexível vem acompanhada, portanto, de um constante de desassociar, de uma quebra contínua dos laços que torna cada vez mais hostil o ambiente organizacional. Aqueles que conseguem se livrar do “mito da importância das relações sociais”, são os *sujeitos verdadeiramente compatíveis com sistema*.

Se nos alongamos nas discussões sobre o gerencialismo foi por um só motivo: tentar demonstrar que ideologia gerencial tem se configurado como um modelo legítimo de controle organizacional, que sua penetração nas organizações não encontra barreiras geográficas nem impeditivos em função da natureza das mesmas e, o mais importante, que sua “paternidade” bem como sua propagação são atribuídas por muitos à administração.

Sistematizar modelos de gestão, tomar para si a paternidade de reflexões desenvolvidas em outras áreas ou se ocupar da propagação destes modelos através dos cursos de graduação e pós-graduação não é o mesmo que assumir o controle sobre sua prática profissional. Na verdade, os acadêmicos da administração não são reconhecidos pelos executivos como os principais criadores dos modelos implementados nas organizações nem sequer como atores centrais nesse processo de legitimação.

Não houve sequer um executivo participante da pesquisa que tenha afirmado que os modelos produzidos pela administração sejam necessários para a gestão das empresas. Quando perguntados sobre a natureza do conhecimento específico da administração, esses

entrevistados afirmaram que a produção da administração não é de natureza científica e que o caráter multidisciplinar, a falta de objeto próprio e a fraqueza metodológica são dele característicos. Independente da formação básica do entrevistado, se administrador ou não, a maioria acredita que o que os acadêmicos estão produzindo tem pouquíssimo impacto no mundo da alta gestão em função, principalmente, da sua distância do “mundo real”. Agenor, por exemplo, administrador e sócio-proprietário de uma empresa no setor de serviços, diz que ele a produção acadêmica da administração é irrelevante porque o importante não é ver o que o estudioso analisa mas quais são os resultados alcançados pelos executivos nas empresas. Outro administrador, Aécio, um executivo de finanças de uma empresa multinacional, acredita que *“a teoria aprendida na escola é muito americanizada e não dá conta da realidade do mercado financeiro no Brasil”*.

Afonso é outro administrador que diz que o caráter não científico do conhecimento compromete sua aplicabilidade na prática. Ao avaliar a produção apresentada nos congressos de administração foi enfático,

Já fui (em congresso) e não me interessa mais ir. É um mundinho para promoção própria, uma guerra de egos, (muitas) perguntas que são para mostrar o ponto de vista dele (...) ali não tem absolutamente nada de prático. É um mundinho paralelo, por isso os participantes são sempre os mesmos. Na minha carreira (eu encontro) com eles em determinadas situações, por exemplo, em consultorias, em negócios. Mas na hora que você vai ver (a produção intelectual da administração) é inútil, você não tem pesquisa de base. Se chegasse um estagiário aqui e quisesse revolucionar meu fluxo de caixa, puxa! Mas na administração não se faz isso, não tem pesquisa que gere uma revolução.

Flora, consultora e professora de MBA fala da produção do conhecimento na área de administração nos seguintes termos.

A administração tem um conjunto de técnicas que ela mesma cria. A academia não cria nenhuma (...) (As técnicas) não são criadas dentro da academia, são criadas dentro da empresa (...). A administração surge dentro da indústria, é business, seu corpo de conhecimentos não é como o da sociologia ou da psicologia, ela é aplicada. (...) A administração é um conjunto de técnicas que são inteligentemente construídas (...) para alcançar retorno do capital.

Ao que tudo indica no universo profissional da alta gestão são os executivos, não os acadêmicos, os principais responsáveis pela construção social da imagem do profissional de

gestão e pela delimitação dos contornos da sua atividade. O processo de tipificação de determinados modelos de ação e interação, o conhecimento requerido, a linguagem, os atributos e competências, enfim, o que se espera dos executivos é produzido nas interações realizadas entre eles e não pelos acadêmicos. Atribuímos aos executivos à posição de atores centrais na configuração do universo da alta gestão porque eles interferem ativamente em duas dimensões importantes para os grupos profissionais: na construção das bases de delineamento da atividade profissional e no decurso da socialização²² profissional.

Ao que parece, o fato de ocupar posição de destaque e ter sua imagem profissional consolidada explica em parte porque dos executivos, ao contrário dos acadêmicos, não têm o menor constrangimento em dizer que tanto a formação quanto o exercício da sua atividade prescindem de uma base de conhecimento formal **exclusiva** adquirida nas IES. Aos olhos dos executivos, isso não compromete a autoridade profissional do grupo nem toca a auto-estima do profissional que continua sendo um indivíduo com características especiais.

Se não é o saber formal o que é, então, que o executivo busca nos cursos de MBA e Pós-graduação?

2.4. – A Pós-Graduação em Gestão: espaço de socialização e difusão do saber prático

Não há dúvidas que a pós-graduação em gestão, que é o nível de formação que mais nos interessa nesse momento, está em franca expansão. Apesar do conhecimento em gestão ser avaliado pelos executivos como de baixo valor prático e tido como não científico, observa-se um aumento não somente na oferta dos cursos voltados para profissionais de alta

²² O processo de socialização dos executivos será discutido com detalhes no próximo capítulo. Este processo é marcado principalmente pela forte relação entre o executivo em “treinamento” e seu mentor. Mais à frente veremos que essa relação é de tal forma profunda e importante que se confunde com as relações do tipo primárias, que são carregadas de afeto e assumem condição de verdade única.

gestão como uma elevação do interesse dos executivos pelos mesmos. Vejamos o que nossos entrevistados pensam sobre esse assunto.

Nas suas falas, Acácio, Afonso e Eliana afirmaram que a pós-graduação é dirigida principalmente para os que não tiveram acesso ao conhecimento em gestão pois o conteúdo discutido na maioria dos cursos em geral sistematiza uma série de conhecimentos que ajudam a conhecer melhor o universo da administração. Afonso acredita que o MBA é bom apenas para pessoas que não acessam por conta própria o conhecimento teórico. Para ele, *“se for uma pessoa autodidata, disciplinada, que tem a capacidade de sentar e estudar, pode ter acesso a esse conhecimento (fora da pós graduação). Mas como? Pesquisando (ou) fazendo cursos menores”*. Mesmos reconhecendo a importância da pós-graduação, estes três entrevistados compartilham a opinião de que no mercado da alta gestão não é o título mas a trajetória do executivo que valida sua competência e seu saber profissional.

Adair, quando avalia a relação entre sua formação e a trajetória profissional, diz, *“o MBA ou qualquer outro título não tem relação direta com a trajetória profissional do executivo. Isso é mais um mito alimentado, não se sabe por quem, do que um instrumental para diferenciar a atividade (...) Eu mesmo, na minha empresa quase todo mundo desconhece minha titulação, sabe por que? Porque o que conta é o conhecimento, não o canudo”*. Acácio quando lembra da sua trajetória diz que a falta de uma pós-graduação nunca foi entrave para sua mobilidade no mercado. Ao descrever seu mais recente processo de contratação disse *“O que os encantou para me contratarem? A minha comunicabilidade, o meu relacionamento com as pessoas no mercado financeiro.”* Para Evaldo, a pós-graduação não ajuda o executivo a *“alavancar”* sua carreira dentro da empresa nem melhora sua posição no mercado.

A percepção de que os MBA's e os cursos de pós-graduação têm baixo impacto na trajetória profissional associada às constantes críticas feitas ao caráter pouco prático do

conhecimento e ao reconhecimento que de nenhuma área controla o saber da gestão levou muitos executivos a se referirem a estes cursos como “um mito”. Entre as narrativas não houve acordo sobre quem alimenta esse mito, se os próprios executivos que continuam enchendo os cursos de MBA, se as empresas, que muitas vezes matriculam seus executivos e custeiam os cursos, ou se as próprias instituições que os ofertam. Ester, executivo de finanças de uma multinacional, se referiu ao MBA da seguinte forma: *“Eu acho que o MBA é um mit, Sabe por que? Porque a pós-graduação não garante certas características que são consideradas essenciais para um bom executivo”*. A posição de Afonso sobre o assunto também é clara

Tem instituições que gastam com marketing, (que atuam) com uma empáfia que acaba gerando um mito. Na hora que você fala da Dom Cabral ... gera uma força de retórica. (...) Tem muito executivo (que se deslumbra com a pós) ... mas em geral é um tipo diferente de executivo. É, por exemplo, o filho do dono, que não foi a pessoa mais focada na faculdade, que foi estudar na Dom Cabral ou na FGV) e lá ele conheceu o presidente da empresa X e achou que aquilo ali era o máximo. ... O marketing é para isso.

Mito ou não o certo é que a maioria dos executivos já passou pelos MBA's. Dos argumentos usados para explicar a busca pelos cursos de pós-graduação dois foram mais recorrentes: a formação de uma rede de relacionamento, a chamada network, e a troca de experiências profissionais. Aécio disse que mesmo os cursos que frequentou na Fundação Dom Cabral não ofereceram um conteúdo diferenciado. *“Em termos das matérias do curso, a minha experiência dá de 10 a zero, por isso as vezes então acaba ficando até chato.”* Mas completa dizendo que a maior vantagem desses cursos é a rede de relacionamento que o executivo estabelece .

O (MBA) é importante para um gestor, um executivo? Sim, por causa do network. No Brasil (existem) tantas empresas de capital aberto (...) e a literatura não ajuda a entender muitas coisas (...) Você tem que ir pela experiência. Poder estar junto de um cara que é dono de uma pequena empresa, outro de uma grande empresa (ajuda a crescer) seu network de informação.(...) Os cursos são bons por isso, você passa passar uma semana do lado (de outros executivos)...., estabelece relação e troca informação, observa quem pode te ajudar.

Emanuel já frequentou diversos cursos e passou por vários tipos de instituições, “*eu fiz uma pós-graduação em gestão financeira e gestão de controladoria, depois de um tempo eu fiz alguns cursos. Eu fiz um curso fora, de liderança, em uma empresa parceira da nossa empresa, ela dá algumas dicas de como liderar (...) Fiz cursos internos também, e eu fiz um agora nos EUA, um de gestão avançada promovido pela própria empresa.*” Mas acumular um número considerável de títulos ou ter tido acesso a um conhecimento mais sistematizado não é o mais importante para Emanuel.

Isso tudo me mostrou algumas ferramentas de como gerenciar alguns processos e algumas atividades dentro da empresa. Mas é muito mais do que isso, volta nessa questão que eu te falei, a questão de troca de experiências. Porque na pós-graduação você está em contato com um universo de pessoas que, vamos dizer, algumas estão junto com você, numa situação parecida, outras estão adiante e outras estão aquém profissionalmente. Essa troca eu acho muito interessante, você ver como a pessoa lida com esse assunto, como já lidou, como foi a trajetória dela, como ela chegou nessa função onde ela está hoje. Essa troca de experiências é que acho relevante.

Elcio, um executivo de finanças que atua no setor financeiro, diz que o que mais o atrai nesses cursos é a possibilidade de aprender com as experiências dos colegas e dos professores. O conhecimento é importante, o domínio da teoria é fundamental, a atualização necessária mas nesses lugares, diz ele, há “*uma junção de valores e de experiências dos seus colegas e dos seus professores que eu acho que enriquece*”.

Em universos como o dos executivos em que são os indivíduos, não as teorias, os principais depositários de grande parte do saber que sustenta a expertise e são eles mesmos, não as instituições, os criadores das regras informais de controle e regulação do campo, as interações sociais ganham centralidade e assumem o papel de principais difusoras do saber e comportamento. O aprendizado através do outro, com o outro e para o outro é comum nesse universo. Dado que não há uma instituição extra cotidiana responsável por fornecer os princípios básicos da identidade profissional, estabelecer os contornos da atividade ou monopolizar o saber, os cursos de pós-graduação direcionados para os executivos, assim como as interações ocorridas a partir e dentro das organizações em que eles trabalham,

representam espaços privilegiados de encontro social e instâncias importantes da socialização profissional.

Nos encontros proporcionados pela pós-graduação dá-se a difusão do referencial simbólico, do saber e comportamento do grupo de executivos. Por tudo isso sugerimos que, junto com as interações no trabalho, esses são espaços de compartilhamento das formas de agir e pensar específicas do grupo, lócus de propagação e criação das suas formas de ação e interação e lugar em que os encontros sociais colaboram para a emergência dos fundamentos da identidade e da autoridade profissional dos executivos. No espaço em que dominam os acadêmicos e reinam os corpos o conhecimento formal, são os executivos e seu saber prático os atores centrais e é para deles se aproximarem e com eles aprenderem que muitos profissionais da alta gestão se inserem no universo acadêmico.

Passemos agora para a avaliação feita pelos executivos do conhecimento formal produzido pela administração.

2.5 – O Papel do Conhecimento Formal: a análise dos executivos sobre a natureza do conhecimento produzido pela administração.

A criação de um corpo de conhecimento formal e exclusivo tem sido mencionado pelos teóricos das profissões como central para o surgimento e consolidação do grupo profissional. Larson (1977), por exemplo, sugere que um dos mecanismos que permite aos grupos profissionais se diferenciarem dos grupos ocupacionais é seu monopólio sobre uma expertise e o controle sobre o mercado. Para a autora, a criação e monopolização do mercado pressupõem a existência de três elementos: a criação e definição de uma mercadoria, a padronização o serviço profissional e a unificação e o controle sobre o mercado. Mas a emergência destes três elementos só é possível através da padronização dos serviços e da unificação e controle sobre o mercado.

A padronização é, segundo Larson, um recurso que permite a despersonalização da atividade profissional, ela torna possível a criação de critérios gerais de validação que forneçam garantias homogêneas quanto às competências profissionais e facilitem, para o público consumidor, o reconhecimento da mercadoria profissional no mercado de serviços. A adoção de princípios unificados de racionalização científica, princípios estes a partir dos quais se fundamenta o conhecimento profissional reorganizado pelo sistema de ensino, dá garantias quanto à credibilidade da mercadoria profissional e quanto à estabilidade do comportamento dos membros dos grupos profissionais. Além de padronizar os serviços e definir a mercadoria profissional, a formalização de uma base cognitiva comum é um recurso importante no processo de unificação e controle do mercado, uma vez que ela possibilita a união de áreas afins da divisão do trabalho social ao mesmo tempo em que exclui do mercado competidores não “qualificados”, aqueles cujos critérios de treinamento não são controlados pelas instituições de ensino profissional já consolidadas no campo profissional.

Em seu texto de 1994, Freidson afirma que o conhecimento por si só não gera poder, o que gera poder é a capacidade dos grupos tornarem este conhecimento exclusivo. Mas a exclusividade para Freidson não é uma consequência natural imediata da natureza do conhecimento, ela é, também, construída socialmente pelos grupos que se fazem representar, principalmente, nas universidades, associações e nos conselhos profissionais.

Novamente na obra de 2001, “Profissionalismo: a terceira lógica”, Freidson reafirma a centralidade do conhecimento ao apontá-lo como o traço distintivo mais importante do Tipo Ideal de Profissionalismo. Este último seria uma das três formas existentes de organização e controle sobre o trabalho, um *locus* da prática profissional que por suas características se distingue da organização típica do mercado e da burocracia. Para o autor,

Os princípios que sustentam o profissionalismo diferem daqueles presentes no mercado, que celebra a competição e o custo, e daquelas presentes na firma, que invoca a virtude e eficiência através da padronização. Eu mostrarei neste livro que o monopólio é essencial para o profissionalismo, que é diretamente oposto à lógica

da competição no livre mercado. A liberdade de julgamento ou discricção no ato do trabalho é também intrínseco ao profissionalismo, que diretamente contradiz a noção gerencial que afirma que a eficiência é conseguida pela minimização da discricção. (FREIDSON, 2001, p.3)

A lógica do mercado pressupõe que consumidores e prestadores de serviços se relacionem livremente sem nenhum tipo de regulação. Nascimento (2007) afirma que pela perspectiva de Freidson é possível dizer que os prestadores de serviços que estão no mercado apresentam baixo nível de escolaridade e especialização, suas práticas de trabalho são menos controladas e as trajetórias são irregulares. Se a liberdade é central na lógica do mercado o mesmo não acontece na burocrática. Esta última está fundada no princípio gerencial que controla as atividades dentro da burocracia. Ali o trabalho é organizado de maneira hierarquizada e a carreira se desenrola dentro da estrutura interna da organização estando somente à ela associada. O controle é feito pela hierarquia não cabendo, portanto, ao grupo de trabalhadores exercê-lo.

Diferentemente dos anteriores, no profissionalismo a autonomia e o controle coexistem, mas ambos são realizados pelo próprio grupo, ou seja, os profissionais têm autonomia para criar as regras e os instrumentos de controle que funcionarão dentro daquele universo profissional. Sua lógica repousa sobre o domínio de uma expertise e a posse de um corpo de conhecimentos abstratos organizados em disciplinas formais que lhes permitem tomar decisões por conta própria. O poder discricionário é parte dessa lógica, por isso para fazer parte dessa forma de organização do trabalho é preciso ter credenciais que validam a expertise e possuir um tipo de conhecimento que não é passível de ser acessado pela maioria das pessoas.

Cada uma dessas lógicas tenta se posicionar frente ao público como sendo a forma mais apropriada de organização do trabalho. Para Bonelli (2002)

A ideologia do mercado livre baseia-se na idéia de que não deve existir um monopólio e que o poder de decisão deve estar sempre nas mãos do consumidor. A

forma burocrática baseia-se na valorização do caráter administrativo e na eficiência, procura atacar o profissionalismo tentando impor, principalmente através do Estado, um controle sobre as profissões, através de mecanismos de supervisão. A ideologia do profissionalismo: [...] valoriza o conhecimento abstrato, a formação nos cursos superiores, o controle do mercado pelos pares, a autonomia para realizar diagnósticos, a prestação de serviços especializados com qualidade e independente dos interesses dos clientes, do Estado e do mercado. A síntese da ideologia do profissionalismo é a expertise para servir com independência. (BONELLI, 2002, p. 16-17 apud NASCIMENTO, 2007, p.109)

Ao construir o tipo ideal de profissionalismo, Freidson estabelece as principais características do conhecimento e habilidades que são ali exigidos. Em geral, o profissionalismo está associado a duas crenças centrais: a primeira é de que certos trabalhos são tão especializados e inacessíveis que requerem treinamento e experiência e a segunda é a crença de que eles não podem ser padronizados e racionalizados. Combinam-se aqui, portanto, elementos como: treinamento em um corpo de conhecimentos especiais e aquisição de habilidades que o capacitem a tomar decisões de forma autônoma, já que sua atividade não é passível de racionalização.

Para demarcar as fronteiras do tipo ideal de profissionalismo, Freidson estabelece dois tipos básicos de especialização que caracterizam as formas de organização do trabalho: a especialização mecânica e a discricionária. A primeira é típica de trabalhos que não requerem um tipo de conhecimento especial, não necessitam de grande poder discricionários e tem seu resultado em grande parte previsto. A especialização discricionária, ao contrário, exige alto poder de descrição para serem executadas com sucesso já que está associada a tarefas cujos resultados são indeterminados.

Da análise desenvolvida por Freidson o que mais nos interessa neste momento é a distinção entre os tipos de conhecimento (cotidiano, prático e formal) e habilidades específicas de cada uma das formas de organização do trabalho. O conhecimento cotidiano é usado inconscientemente, as pessoas não refletem sobre ele e não são capazes de verbalizá-lo. o conhecimento formal é institucionalizado em comunidades epistêmicas e (...) os corpos de conhecimento são organizados em instituições separadas da vida cotidiana (...) O

conhecimento prático está entre o formal e o cotidiano, ele é o conhecimento livre de conceitos formais e apreendido pela experiência. Para este autor

Toda forma de trabalho requer tanto o conhecimento prático quando o cotidiano em graus variados mas somente alguns requerem o conhecimento formal especializado que não pode ser incorporado no conhecimento cotidiano. Esta concepção permite-nos distinguir o mais importante elemento contraste entre o trabalho manual e mental, nominalmente, o conhecimento formal especializado não incorporado ao conhecimento cotidiano que é pré-requisito para alguns tipos de trabalho e não outros. (...) Ainda quando a tarefa requer uma especialização predominantemente manual, tal como a cirurgia, elas são definidas como mental porque está apoiada em conceitos e teorias abstratas. (FREIDSON, 2001, p.31-32)

Freidson assume que o avanço e a complexificação da divisão do trabalho impedem classificações do tipo dicotômicas muito simplistas como trabalho manual e intelectual. Ele reconhece que existem trabalhos manuais que são qualificados e usam a discrição para exercer a atividade, contudo, a diferença é que nestes trabalhos a discrição é baseada no conhecimento cotidiano e prático. Por outro lado, a especialização discricionária típica do profissionalismo inclui o conhecimento formal e graças às crenças a ele associadas garantem-lhe o privilégio do monopólio e o controle sobre o próprio trabalho. Segundo Freidson (2001, p.18) “o grau e o tipo de conhecimento e especialização requeridos pelo trabalho particular é usado para estabelecer o valor econômico, simbólico e social e justificar o grau de prestígio e confiança do trabalho”. Para ele,

o controle monopolístico é a característica essencial do tipo ideal de profissionalismo (...) e a posição típico-ideal do profissionalismo está fundada sobre a crença oficial que o conhecimento e as habilidades de uma especialização particular requerem uma fundamentação em conceitos abstratos, aprendizado formal e necessitam do exercício da discrição. (FREIDSON, 2001, p.35)

Mas mesmo refinando a análise e ampliando os Tipos Ideais de Organização do Trabalho, o conhecimento é ainda o fator que explica o poder e autoridade dos profissionais, é ele que estabelece o valor simbólico e social dos grupos. No caso dos executivos, mais uma vez isso, a teoria não torna possível compreender o fenômeno empírico pois, sem haver demérito, estão presentes nesse universo, e com igual força, os três tipos de conhecimento a

que se refere Freidson. Há, ainda, mais um agravante, o conhecimento formal ali presente não é de natureza exclusiva nem esotérica. Vamos a uma análise do conhecimento formal, considerando primeiro seu caráter exclusivo.

A despeito do fato de muitos acadêmicos afirmarem que há um conhecimento específico e uma expertise exclusiva da administração, muitos dos indivíduos que estão em contato de forma direta ou indireta com a administração não compartilham essa opinião. Em uma pesquisa realizada²³ com alunos concluintes de dois cursos de administração localizados em Belo Horizonte observou-se que o treinamento oferecido pelas IES pesquisadas não têm conseguido criar uma crença sobre a importância do conhecimento adquirido para a execução das atividades profissionais nem a identificação clara de sua expertise.

Do total de pesquisados²⁴ (104) apenas 65% concordaram com a afirmativa que o conhecimento científico adquirido ao longo do processo de treinamento é fundamental para o desenvolvimento da atividade de gestão. Do restante, 28,2% aderiram ao enunciado que o conhecimento adquirido na universidade não é fundamental, enquanto 6,8% admitem que a experiência de mercado em conjunto com o conhecimento empírico são os principais elementos para o exercício da atividade. Há de se destacar ainda que mais da metade dos respondentes (os percentuais variam de 55,3% a 67%) acredita que nenhuma das quatro grandes áreas de formação específica do administrador seja efetivamente passível de ser controlada exclusivamente por profissionais da administração. A situação é mais crítica quando as áreas indicadas são Marketing e Logística, ou seja, 67% dos pesquisados acredita que o marketing não é área exclusiva da administração, a mesma opinião se repete para 56,% dos respondentes quando a área em análise é a logística.

²³ Venuto, A. O papel das EIS na construção da autoridade profissional: o caso dos cursos de administração. Trabalho apresentado no XV Congresso Brasileiro de Sociologia (2011) para o grupo ocupações e profissões.

²⁴ Os indivíduos que participaram da pesquisa são, em sua maioria homens (55,8%), 50% tem menos de trinta anos e mais da metade dos que trabalham (52,6%) ganham entre 1 a 4 salários mínimos.

Qual o significado destes resultados? Eles indicam que o treinamento formal adquirido nas instituições de ensino superior pesquisadas não tem sido eficaz para criar uma crença de que a Administração é uma área de conhecimento que possui uma expertise exclusiva. Esta situação dificulta, pelo menos para o grupo pesquisado, a criação de um consenso em torno de quais seriam as áreas de atuação exclusiva do administrador e interfere no reconhecimento de que há, durante o processo de treinamento formal superior, a aquisição de um tipo conhecimento passível de ser transformado em um serviço distintivo a ser oferecido no mercado. Como resultado, um percentual considerável de respondentes (em torno de 38%) não acha possível que o próprio grupo de administradores crie critérios que possibilitem o controle sobre a atuação profissional no mercado.

Percepção idêntica é compartilhada pelo grupo de executivos pesquisados. Como veremos no próximo capítulo, nenhum dos nossos entrevistados acredita ser possível fechar o mercado justamente porque o exercício da atividade não pressupõe a posse de um saber formal exclusivo. Todos afirmaram que não há exclusividade no saber e que o conhecimento da administração resulta do somatório de vários conhecimentos teóricos pertencentes a outras áreas de conhecimento e de experiências práticas desenvolvidas dentro das empresas.

Eliana é uma das entrevistadas que disse não perceber a administração como possuidora de um conhecimento exclusivo, mesmo porque, diz ela, *“ela incorpora todas as áreas da empresa e cada área tem uma formação específica”*. Efigênio diz que a administração *“é um corpo de conhecimentos que está presente em outras áreas, ele não é uma prerrogativa da administração”* por isso é possível acessá-lo através de outras áreas do conhecimento. Evaldo diz que *“se você tratar a administração puramente o que sobra? As teorias básicas são um balanço de entrada e saída, e isso tudo é o beaba, qualquer dono de padaria sabe isso.”*.

As percepções não diferem quando as narrativas são feitas pelos executivos com graduação em administração. Acácio, formado pela FGV, diz que a exclusividade está na mistura *“de vários conhecimentos só encontrados ali (...), é um conhecimento multidisciplinar que não tem em nenhuma outra área e que dá (...) que é uma visão sistêmica (sobre como) administrar organizações”*. Afonso, diretor de relações institucionais foi claro em afirmar que *“a administração tem um agregado de conhecimento muito importante para o gestor mas não tem uma teoria específica dela, ela simplesmente se apropriou de outras áreas”*.

Aécio, executivo de finanças formado em Administração e com MBA concluído na Fundação Dom Cabral, ao comparar a administração com de outras profissões afirma o seguinte,

A administração não tem nada que ela possa dizer, ‘eu sou administrador’, só eu entendo. (...) Eu posso até ser administrador e amanhã ser um especialista em direito empresarial, mas eu vou conhecer só um pedacinho do direito (...)Mas o contrário é bem provável, eu posso ser graduado em direito, estar na área e fazer um MBA de dois anos e estar aqui, apto a fazer qualquer coisa.

A natureza não exclusiva do conhecimento gera opiniões divergentes sobre sua importância para o desenvolvimento da atividade do executivo. Alguns entrevistados disseram que conhecer a produção acadêmica da administração é importante, pois ela sinaliza quais teorias científicas servem de apoio para as atividades de gestão ao mesmo tempo em que sistematiza os saberes práticos produzidos pelos profissionais da alta gestão. Ambos, saberes formal e prático, podem ser acessados através do conhecimento da administração. Eliana, advogada, fala o quanto foi importante ter acesso ao conhecimento da administração.

Eu já vinha estudando em casa e aquele conhecimento não estava me atendendo. (...) O mestrado profissional tem sido fundamental para responder algumas questões (...) só lá dentro da academia, eu fui ver com outras pessoas que trabalham com cargos semelhantes ao meu e eu pode perceber até na literatura, nas indicações de texto lá, que não, que isso é comum, a minha angustia abaixou um pouco.

Acácio diz que os analistas mais brilhantes com quem trabalhou eram administradores e acredita que *“a pessoa que não faz administração mais cedo ou mais vai ter uma lacuna de*

conhecimento ”. Afonso fala das vantagens do curso de graduação e diz que dá uma visão geral das áreas com as quais o administrador vai se deparar nas organizações. Mas completa “Eu não acho que (o curso de administração) consegue formar uma pessoa para ser um cientista da administração mas consegue fornece certos recursos para que no dia a dia ele consiga administrar bem”.

Outros entrevistados, afirmam que esse conhecimento quase nada agrega ao executivo. Para eles o fato da base do conhecimento estar fora do campo da administração implica, para os indivíduos que querem se aprofundar em determinado assunto, um deslocamento da administração para a ciência que se ocupa do mesmo. Aécio, por exemplo, faz a seguinte observação, *“para que ir estudar administração se é a economia que dá base para eu entender o mercado?”*. Euclides nos conta que o importante para desenvolver bem sua atividade é conhecer de maneira profunda a área de direito. Para ele, *“a área de direito é fundamental para mim, o conhecimento sobre o desenvolvimento de contratos é o mais importante para quem quer administrar. Da mesma forma, executivo que não aprendeu psicologia, que nunca estudou as teorias, não entende de gestão de pessoas”*.

Ao contrário dos anteriores, Ester não fala sobre si, mas sobre como o executivo deve se portar. Segundo ela, esse profissional deve adquirir os conhecimentos necessários para gerir aquele negócio. Em geral, esse conhecimento é muito específico e está vinculado à dinâmica da empresa, à maneira como seu mercado se estrutura e com o que é valorizado na área, e isso, diz ela, *“não está nos livros, mas com os executivos”*.

O conhecimento da administração também tem baixo valor para esse grupo porque, dizem, ele está distante da realidade e sempre aquém daquilo que é produzido no “mundo real das organizações”. Não é á toa que o conhecimento prático acumulado pelo executivo é tão valorizado. Aécio descreve bem essa questão quando fala da necessidade de adaptar esse conhecimento às necessidades do mercado. Afirma que o conhecimento formal na área da

gestão, em geral, é produzido nos Estados Unidos e “ lá como os processos são bastante estáveis e transparentes, ou seja, as regras são claras, é possível prever com maior margem de certeza as consequências da sua ação. No Brasil isso é frágil por isso você precisa da prática, precisa ter muitas informações para discernir se aquela operação é arriscada ou não.”

De qualquer forma, o caráter multidisciplinar do conhecimento é sua principal marca por isso a presença de disciplinas de outras áreas na formação dos administradores pode ser claramente observada nas grades curriculares dos cursos de administração. Só para exemplificar, apresentamos abaixo o currículo de seis cursos de graduação ofertados em Belo Horizonte. Nestes, o percentual de carga horária de disciplinas de outras áreas de conhecimento varia de 25% a 57% do total do curso²⁵. Levando em conta que para compor esse percentual só foram selecionadas disciplinas cuja nomenclatura indicava outra área, como estatística, economia, direito, sociologia, etc, e que não consideramos o conteúdo das demais disciplinas, que sem dúvida abarcam conhecimentos de outras áreas, podemos afirmar com certeza que a quantidade de conhecimento específico é muito pequena, se é que ela, de fato, existe. Vejamos o quadro abaixo.

Quadro 2 - Distribuição de Disciplinas no curso de Administração

Instituição	Carga Horária Total (CHT) do Curso*	Horas/aula de disciplinas de outras áreas	% de disciplinas de outras áreas em relação a CHT do curso
UFMG	3000 horas/aula	750h/a	25
FUMEC	2808 horas/aula	1600h/a	57
UNIVERSO	2850 horas/aula	1200h/a	42
NP	2844horas/aula	720h/a	25
UNI-BH	2710 horas/aula	720h/a	27
FACISA	2810 horas/aula	1170 h/a	42

* Para a contagem da carga horário total do curso foram retiradas as horas de atividades de extensão e complementares.

** As instituições foram escolhidas aleatoriamente, apenas a título de exemplificação.

²⁵ Não há intenção, aqui, de criticar a formação dos administradores nem tão pouco de afirmar qual seria o percentual necessário ou a “quantidade ideal” de conhecimento exclusivo a se ofertar, apenas ressaltamos que um grau elevado de esoterismo aliado a singularização da tarefa tem sido destacado pelos teóricos das profissões como condição importante para a negociação de um abrigo no mercado e, conseqüentemente, para consolidação da autoridade do grupo profissional.

Além do monopólio outra característica importante a ser examinada é o grau de esoterismo do conhecimento. Freidson, como vimos, afirma que o caráter distintivo do conhecimento típico profissional e que possibilita a separação entre grupos profissionais e grupos ocupacionais é sua capacidade de ser expresso “em termos não familiares e impenetráveis para muitos e ser discutido através de discursos técnicos que são obscuros para as pessoas de fora” (Freidson, 1986, p.3). Na obra de 2001 reafirma esse raciocínio dizendo que o que caracteriza a lógica do profissionalismo é a crença de que seu conhecimento é composto por conceitos abstratos circunscritos em corpos teóricos que não são acessíveis à maioria das pessoas.

O léxico específico do conhecimento da administração não pode ser descrito como sendo expresso em termos não familiares e impenetráveis. Ao contrário, uma de suas principais características é o baixo grau de esoterismo e a facilidade com que ele é transposto para a linguagem leiga e cotidiana. Os livros de auto-ajuda para gestores, verdadeiros best-sellers da literatura contemporânea (quem nunca ouviu falar de “O executivo e o Monge”?), os reality shows como “O aprendiz” e os programas de gestão veiculados pela mídia ajudam a popularizar os conceitos da área tornando-os de fácil apreensão pelo público em geral. Obviamente, ter acesso a grande mídia não é exclusividade da área da gestão, é só ver o caso dos programas que tratam de temáticas médicas e se propagam com uma velocidade espantosa. A diferença é estes últimos não estimulam a prática do ato médico, desqualificam o conhecimento científico ou questionam a importância da credencial educacional. Ao contrário, as discussões se propõem a divulgar informações científicas (produzidas pelos próprios médicos) que ajudam a consolidar a imagem do médico como um profissional cujo conhecimento formal e expertise são inquestionáveis. Ao fazer isso, eles ajudam a reafirmar a

autoridade médica e sua exclusividade no ato de diagnosticar, medicar, tratar, enfim, de intervir na saúde humana.

Já os programas que veiculam conteúdo de gestão sequer falam da necessidade de se contratar um profissional da área. Com linguagem decodificada e a dissociação entre a prática profissional e a produção científica, eles ajudam a propagar a idéia que qualquer um pode ser um bom gestor. Marcos Gellinger, em uma das séries produzidas para o Programa Fantástico, provocou polêmica ao dizer que quem escolhe a faculdade de administração é o aluno que não sabe o que fazer. Muitos interpretaram essa fala como: “se você não é bom em nada, faça administração”.

Voltamos a repetir que se na teoria o caráter exclusivo da expertise e a natureza “esotérica” do conhecimento são elementos fundamentais na construção da imagem, identidade e autoridade dos profissionais, o mesmo não acontece no universo dos executivos. Não há nenhuma área de conhecimento já consolidada que seja reconhecida pelos executivos como detentora **exclusiva** do saber necessário para administrar. O acesso constante ao corpo de conhecimento prático e a presença da subjetividade na tomada de decisão minimiza o papel do *conhecimento teórico formal exclusivo* no exercício profissional e, por conseguinte, seu peso na construção da autoridade profissional. Talvez seja por isso que os executivos reconheçam com muita tranquilidade que o conhecimento sobre gestão não pode ser caracterizado como de natureza científica.

Para os executivos, tão ou mais clara do que a consciência de que não existe o monopólio sobre o saber é a percepção de que o conhecimento produzido pela administração não é científico. A opinião de que “*a administração não faz ciência*” é compartilhada por muitos entrevistados e os que dela assim não falam é porque temem desconsiderar como científica as áreas do conhecimento que, segundo eles, formam a base do conhecimento em gestão. A percepção de que a administração não produz um saber científico acontece nos dois

grupos de executivos, mas se expressa de forma mais explícita e articulada dentro das narrativas dos sujeitos com diploma em administração.

Afonso, por exemplo, diz que, nos primórdios, a administração foi uma ciência porque desenvolveu-se com base em experiências científicas. Mesmo assim, é preciso considerar, diz ele, que *“aqueles livros eram básicos, a administração ... não tinha um arcabouço teórico para fazer aqueles estudos”*. A administração não pode ser descrita como pertencente ao campo da ciência pois ela *“não tem esse caráter que se vê em outras ciências sociais (com a presença de) um arcabouço teórico. A administração vai por esse lado prático, não vejo como uma ciência.”*

Agenor afirma que em função da enorme imprevisibilidade que envolve as decisões do executivo, do papel das habilidades pessoais no processo de decisão e do caráter generalista do conhecimento, a administração não pode ser considerada uma ciência nem o executivo um cientista. Para ele, o executivo *“é como se fosse um artista, não precisa de formação”*. Abílio, por sua vez, analisando a posição dos administradores frente aos outros profissionais diz que é o caráter não científico do conhecimento explica em parte a impossibilidade de monopolizar o mercado. A administração, diz ele, *“ainda não é uma ciência... Ela não é uma ciência contábil, econômica, ela não tem uma técnica como a engenharia. Existem linhas de discussão e ela está em desenvolvimento. E isso enfraquece a categoria de administradores, eles não têm força nem argumento para fechar o mercado”*.

Mas afirmar que a gestão não possui um conhecimento de caráter científico não é o mesmo que dizer que os executivos dele prescindem. Ter a posse da credencial acadêmica é fundamental para o desenvolvimento profissional do executivo. Independente da área da formação, se direito, economia, engenharia ou outras, ter um diploma é hoje quase uma obrigação para quem quer entrar ou permanecer nesse grupo. Elcio diz que buscar só na prática, no dia a dia, é muito pouco para o executivo, *“é preciso unir os dois, a prática e a*

teoria, acho (a teoria) muito importante para qualquer profissional". Ester desenvolve o seguinte raciocínio: *"o diploma fornece a base necessária para que a pessoa saiba escrever, ter o raciocínio refinado e também para saber lidar com assuntos de outras áreas"*. Acácio afirma que *"o conhecimento formal é um alicerce que se você não teve (não chega a lugar nenhum)"*. Mas é a fala de Abílio que expressa de forma mais sistematizada o que pensam os executivos sobre a importância da formação acadêmica.

Hoje (o executivo) sem diploma pode ser excepcional. Se ele estiver em uma empresa, ótimo, porque ele continua com sua história. Mas para ele sair dali e se mover no mercado ele dificilmente será valorizado. É muito difícil para um trainee que fala duas ou três línguas, com uma ou duas formações, ser gerenciado por esse sujeito. Um cara desse (sem diploma) começa a não ter condições, ele não sabe mais o que fazer com esse material humano que é totalmente diferente da época que ele gerenciava processo ou técnica. O mundo é totalmente diferente, o foco em pessoas mudou completamente, antes era foco em processo de trabalho. Hoje o foco é nas pessoas, na intelectualidade, na capacidade de desenvolvimento, é tudo muito diferente. Hoje material de gestão é muito diferente de 15 anos atrás.

A opinião sobre as formas de acesso ao conhecimento formal no momento posterior à obtenção da credencial são as mais diversas. Já de posse da credencial, o passo seguinte, de atualização ou especialização em determinada área, fica a critério do executivo, pode-se optar por um curso de pós-graduação, um MBA, um curso "in company" ou pode-se buscar o conhecimento por conta própria (muitos entrevistados se intitularam autodidatas).

2. 6 – “O que me torna diferente é o fato de eu ter que saber sobre tudo”: o caráter generalista do conhecimento formal e a importância do saber prático.

O conhecimento teórico da administração é considerado pelos executivos como um agrupamento de conhecimentos produzidos nas mais diversas áreas da ciência que se mesclam de maneira *sui generis* para formar a base do que eles chamam de "conhecimento sobre gestão". Mas este conhecimento não é o único acessado pelo executivo. Na verdade, tal atividade, dizem nossos entrevistados, exige que se saiba "de tudo um pouco". Por isso

mesmo é muito comum os executivos se denominarem *generalistas*. Mas ao afirmarem isso não o fazem de forma depreciativa, ao contrário, eles acreditam que para atuar em um cenário denso de informações, ser capaz de analisá-las de forma competente associando-as a um conjunto significativo de conhecimentos produzido nas mais diversas áreas é necessário ter um olhar que contemple o todo, ou seja, é fundamental ser um generalista.

Um observador desavisado pode pensar, a princípio, que esse apelo à natureza generalista seja uma forma de justificar a “*bricolage*” que caracteriza o conhecimento da área, de desviar a atenção do seu caráter não científico ou “se desculpar” pelo forte traço pragmático que caracteriza a atividade. Mas equivoca-se quem pensa assim. Acreditem ou não, os executivos não sofrem de baixa auto-estima tão pouco entendem que o traço generalista de sua profissão coloca-os em posição de menor prestígio frente às profissões de alto status.

Para o executivo, denominar-se generalista²⁶ é, antes de tudo, demarcar a condição distintiva da sua atividade e afirmar-se como um indivíduo que possui habilidades pessoais especiais. De certa forma, o caráter generalista da atividade, que o obriga a percorrer com igual desenvoltura e domínio de várias áreas do conhecimento humano, indica que eles têm habilidades superiores às da média dos profissionais e comparáveis apenas àquelas exigidas pelas profissões de maior status. Eles acreditam que o exercício desta atividade exige que o candidato à profissão seja dotado de alta capacidade cognitiva. Quem deseja ser executivo

²⁶ O caráter generalista da atividade do executivo foi observado por Bresser-Pereira quando, na década de 70, apresentou os resultados da sua pesquisa com os diretores de empresa privada de São Paulo. Ao estudar a mobilidade dos executivos paulistas, ele observou que 56,3% dos diretores entrevistados vieram de empresas de ramo diferente da que estavam vinculadas no momento da pesquisa. Essa mobilidade horizontal ou entre setores diferentes da indústria é de certa forma possibilitada pelo caráter generalista deste profissional. “Desde o trabalho pioneiro de Fayol, é afirmação constante de todos os textos básicos da administração que o administrador de cúpula não pode ser um especialista, que sua cultura deve ser a mais geral possível, que deve entender um pouco de cada coisa, a fim de tomar decisões com o auxílio, isto sim, dos especialistas, sobre assuntos dos mais diversos,. Vemos, agora, por esta pesquisa, que este caráter generalista dos administradores também lhes permite mudar de empresas localizadas em setores industriais os mais diversos sem maior dificuldade”. (BRESSER –PEREIRA, 1974, pág. 152)

deve, entre outras coisas, possuir habilidades especiais para estabelecer interação com outros indivíduos, ter percepção aguçada sobre fatores que atuam sobre o ambiente profissional, gozar, enfim, de pleno domínio analítico, discursivo e argumentativo.

Aos olhos dos executivos, seus membros fazem parte de um grupo seleto de indivíduos que possuem atributos que os diferem dos demais. Isto porque para ser um especialista é preciso ter, antes de tudo, um refinamento lógico e uma sofisticação intelectual que não é comum à média das pessoas. Porque agem sobre um ambiente complexo, pouco sistematizado e sujeito a uma quantidade razoável de imprevisibilidade ser generalista é condição necessária para o executivo e para ser generalista é preciso ter atributos diferenciados. Assim, reproduz-se na fala deles os clichês que se repetem nos livros de administração, “os administradores de cúpula devem ter uma visão mais ampla do todo para atuar de forma mais eficaz sobre a organizacional”, ao mesmo tempo em que se reforça a condição de grupo de status. O recado é claro, ter um diploma em administração ou um MBA em Gestão não é suficiente se você não possui as características pessoais necessárias para ser um executivo, pois, *“a credencial por si só não garante que você será como somos, terá o que temos e chegará onde chegamos, isso depende muito mais de quem você é como pessoa do que o que aprendeu na faculdade (Fala de Ester)”*.

Abílio compara a formação do administrador com a do médico e engenheiro e tenta argumentar o quando o profissional da alta gestão precisa ser mais completo. Diz ele

Eu acho que o conhecimento administrativo é generalista. Como a administração não é uma ciência, ela é uma junção de estudos que (...) tem como objeto uma organização (...). O administrador tem o árduo objetivo de orquestrar esses profissionais. (...) A administração é uma coisa mais genérica. O curso de administração (tem disciplinas como) logística, pessoas, planejamento, finanças que te dá uma visão geral mas não especializa. O administrador tem que saber de tudo que envolve a gestão.

Eliana compartilha com Abílio essa opinião e afirma que a atividade do executivo é generalista justamente porque a gestão implica compreender todas as áreas da empresa. Diz

ela que se cada área da empresa está ligada a uma formação específica, não é um curso que vai bastar, “*o executivo tem que se aprofundar em várias áreas de conhecimento, isso exige muita competência, disciplina e tempo*”. Aécio ao refletir sobre a relação entre suas escolhas no início da carreira e a natureza da atividade do executivo, diz “*eu sempre pensei:’ eu vou ser um generalista que consegue conversar e entende de A a Z. É isso que o executivo tem que fazer. Se ele ficar focado não consegue enxergar as outras alternativas.*” Afonso faz a sua análise sobre a atividade do administrador e conclui

O administrador é um gestor por excelência. Ele tem que conhecer o que está gerindo e saber sobre as outras atividades que são tangentes àquelas que ele desenvolve porque ele acaba se relacionando ou com outro setor ou com outras empresas. Tem que saber organizar o conjunto de informações ou produto. tem que ser capaz de organizar os inputs que ele tem para a tomada de decisão, ou seja, tem que ser alguém que tenha uma visão de toda a informação que está recebendo.... Por isso a administração é um curso generalista, para que ele avalie como aquela atividade impacta na empresa e consiga propor mudanças, evoluções e melhorias.

O que distingue a atividade do executivo não é, portanto, o fato dela ser sustentada por um conhecimento formal circunscrito em uma área específica de conhecimento e detentor uma expertise exclusiva. O que a torna particular é seu caráter geral. A necessidade de lidar um conjunto tão vasto de saberes exige de seus membros a posse de certas características adscritas que os capacitem a apreender e sintetizar um conjunto de conhecimentos distintos a fim de somá-lo ao conhecimento prático para, por fim, executar a ação profissional. Ao evidenciar o papel das características pessoais no processo de diagnose e execução da atividade profissional e a importância do repertório de conhecimento prático acumulado, o que se faz é alimentar a idéia de que seus membros são indivíduos especiais dotados de qualidades extraordinárias que os habilitam a fazer parte do grupo de executivos.

2.7 – O conhecimento prático e as qualidades pessoais excepcionais dos executivos: elementos que demarcam as características do grupo.

O executivo não pode ser descrito como resultado de um processo de formação profissional que desenvolve habilidades e competências a partir da aquisição de um conhecimento de natureza especial e exclusiva fornecido pela universidade. O executivo é alguém que possui *a priori* características pessoais notáveis e acumulam conhecimentos prático/formal não reproduzíveis que os habilitam à pleitear o exercício da profissão. Essas características de natureza pessoal serão disciplinadas e potencializadas através do conhecimento teórico fornecido pela universidade, independente de qual seja a sua área de formação. Não é a toa que deles **não se cobra** a posse de uma **credencial em particular**, mas **se espera** algum tipo **formação superior**.

O componente personalista que marca a oposição ao caráter universalista expresso nos demais grupos profissionais está presente não só nas qualidades natas dos indivíduos mas também na trajetória profissional. Mills (1987) nos alerta sobre a falácia da experiência prática. Lembra-nos esse autor que a experiência é resultado das oportunidades oferecidas ao executivo ao longo de sua carreira sendo, portanto, fruto das relações políticas e sociais nas organizações. Sobre isso nos diz Mills

Se oye con frecuencia que la experiencia práctica es lo que cuenta, pero ésta es una opinión poco perspicaz, porque los que están en la cima controlan las oportunidades de adquirir experiencia práctica del tipo de la que cuenta para las elevadas tareas que requieren juicio sólido y maniobreo habilidoso. Este hecho se oculta muchas veces en la referencia a una cualidad abstracta y transferible llamada "talento directivo"; pero muchos de los que han ascendido hasta muy cerca de los círculos superiores, sin ingresar en ellos, han llegado a sospechar que probablemente no hay tal Cosa. Por otra parte, aun cuando existiera una habilidad tan genel, sólo los mal informados pensarían que es eso lo que se necesita en los altos puestos políticos. (MILLS, 1987, p.137)

Ter *a priori* um diploma superior em administração não é *condição para* aquisição da competência exigida na atividade do executivo nem *garantia de* capacidade de resolução de

problemas específicos ligados à profissão. Esse fato observado aqui não difere muito do que foi descrito por Collins (1989) quando apresenta a situação dos executivos nos EUA. Ao tratar do mito da tecnocracia, Collins cita uma pesquisa americana desenvolvida na década de 1950 que indica a baixa confiança dos empregadores no conhecimento técnico-científico oferecido pelos cursos de administração. A pesquisa mostra que no processo de seleção dos diretores das grandes empresas a formação técnica não é o requisito mais importante, o que conta é o tipo de universidade (se de elite ou não) que ele frequentou.

Os estudos realizados na década de cinquenta sobre empregadores de empresas de importância nacional indicam que eles contemplavam as graduações dos “colleges” como altamente importantes para a contratação de diretores em potencial, não porque isso significaria assegurar a posse de conhecimentos técnicos, mas porque indicava uma “motivação” e “experiência social”. O ensino das escolas de comércio são contempladas do mesmo modo menos como garantia de um aprendizado necessário do que como indicação de que o estudante assume as atitudes compatíveis com o mundo dos negócios. (COLLINS, 1989, p.45)

Com algumas diferenças, esse cenário descrito por Collins, que evidencia a descrença na formação técnica do profissional, parece se repetir na nossa pesquisa. Pelas informações que obtivemos dos executivos parece certo que ter alguma credencial superior é esperado para aqueles que querem se tornar executivos, melhor ainda se ela for de uma instituição conceituada. Mas a credencial em administração, ou qualquer outra que diz preparar tecnicamente o executivo, não basta. As experiências profissionais e o perfil dos indivíduos são determinantes na maneira como ele irá lidar com as questões cotidianas da empresa.

Aécio quando fala sobre as estratégias que adota para analisar um candidato diz que “o que importa não é o diploma mas o perfil da pessoa. Se o diploma não é compatível eu sondo o entrevistado..., se o cara quer se manter aqui ele tem que aprender que aquela teoria que ele aprendeu na escola vai servir apenas como ferramenta.” Agenor compartilha essa opinião e diz de forma enfática que “saber administrar recursos e pessoas não é como fazer um cálculo estrutural que você tem que aprender a teoria ... (A administração) tem um

componente nato, é preciso ser um negociador, um motivador e isso não se aprende na escola”. Ester compartilha a opinião de que a credencial não garante a existência de certas características que são fundamentais para o bom executivo, “a primeira delas é o bom senso. Bom senso você nasce ou não nasce. Eu acho que bom senso e a capacidade de análise, para mim, são as duas coisas que vão definir se aquele profissional vai ser eternamente operacional ou se ele vai crescer profissionalmente”.

Contudo, a credencial na área de gestão não é descartada, ao contrário, ela tem um alto valor *a posteriori*, qual seja, a de corroborar as características pessoais e as qualidades profissionais que o executivo já demonstrou ter. Essa característica que compõe o universo do executivo também parece subverter a lógica credencialista proposta para o grupo profissional, aquela em que as habilidades são desenvolvidas e validadas durante processo de aquisição do conhecimento e antes do acesso a credencial. Justamente porque as características pessoais formam parte importante das competências necessárias ao executivo, não havendo como validar de antemão ou garantir sua aquisição/perpetuação via credencial, a competência e a autoridade estão em constante construção e validação dentro do ambiente das organizações. Nessas condições o executivo é continuamente colocado à prova, a cada tomada de decisão verifica-se o procedimento, estuda-se o argumento, mede-se o resultado e aferi-se a competência. Collins (1989, p.40), relativiza ao extremo esta idéia e diz que no caso dos diretores de cúpula as pesquisas têm mostrado que “o êxito individual depende muito menos da qualidade dos resultados do que de estar no lugar certo na hora certa”. Os rituais que garantem a competência são, nesse caso, fundamentais.

Muitos executivos acreditam que não há um sistema externo que seja mais eficiente na validação da competência e da autoridade do profissional do que a própria trajetória de resultados por ele gerados. Mas justamente porque os ambientes de atuação são altamente complexos, a compreensão dos problemas nem sempre é clara e as situações de incerteza

dificultam a criação de repertórios de resposta padronizados, a criação de critérios universais de julgamento da “competência” ou a medida certa do desempenho parece²⁷ impossível. Mills (1987) é um dos autores que nos evidencia esta característica

El éxito en el alto mundo corporativo evidentemente está determinado por las normas de selección predominantes y por la aplicación de las mismas por los individuos que ya están en la cima. En el mundo corporativo, uno asciende de acuerdo con las estimaciones de sus superiores. La mayor parte de los altos directivos se enorgullecen mucho de su talento "para juzgar a los hombres"; pero, cuáles son las normas a que se sujetan sus juicios? Las normas que prevalecen no son claras ni objetivas; parecen completamente incomprensibles, y con frecuencia son totalmente subjetivas. A los que ocupan situaciones inferiores les parecen ambiguas muchas veces. Los profesores de "psicología de los negocios" se han ocupado en inventar palabras más obscuras y en investigar las "características del directivo", pero la mayor parte de esas "investigaciones" son tonterías sin importancia; como puede advertirse fácilmente por el examen de los criterios que prevalecen, de las características personales y sociales de los que triunfan y su estilo de vida corporativa. (MILLS, 1987, p. 136)

Ao analisar a carreira dos diretores de cúpula Collins faz a seguinte avaliação,

Supõe-se que deve haver algum fator de ‘mérito’ nas carreiras, porém, dentro de todas as grandes estruturas organizacionais parece muito difícil medir a contribuição individual estimando-a à parte do resto da organização e das contingências externas do momento. Certamente as organizações realizam escassos esforços para adotar medidas sérias e comparativas de eficiência pessoal (por exemplo, tentando manter outros fatores constantes). O fato primordial é que uma carreira se faz em um entorno político, e o êxito é daqueles indivíduos que reconhecem este fato e atuam em consequência de forma mais constante. (COLLINS, 1989, p.40)

À semelhança de Collins, Bresser-Pereira (1974) também ressalta a dificuldade de criar instrumentos eficazes para medição ou avaliação da capacidade profissional do administrador. Para este autor, são passíveis de avaliação as atividades rotinizadas ou as que apresentam resultados objetivos e individualizados. Mas quando falamos de atividades em que o resultado não pode ser individualizado e sequer medido com precisão, a avaliação se torna “extraordinariamente complexa”. Isso se aplica ao executivo, cuja atividade é de tal

²⁷ Mas isso é apenas aparência. Collins (1989) nos diz que profissões como a medicina e o direito (e o próprio cientista), que executam suas atividades em condições de alta incerteza, conseguem aumentar a confiança do “público” na sua competência usando duas estratégias: a padronização do conhecimento (muito destacada por Larson) e a posse da credencial acadêmica. Contudo, diz ele, a credencial ganha força não pelo conhecimento técnico por ela transmitido e que, em tese, garantiria essa competência, mas, principalmente, pelos rituais por ela usados e que sacralizam o profissional e o que a ele está relacionado.

natureza não programada que dificilmente haverá um instrumento capaz de mensurar com precisão sua eficiência profissional.

Mas lembremos que esse quadro se agrava quando, no ato da contratação ou da promoção, “a avaliação tem que ser feita em termos de previsão de comportamento futuro” (Bresser-Pereira, 1974, p. 58). Por isso mesmo, quando se trata da contratação ou escolha de executivo, à variável racionalidade, tão propagada nas organizações burocráticas como princípio básico de escolha do executivo, juntam-se variáveis de natureza pessoal e política. Emanuel quando fala dos motivos pelos quais foi escolhido para o cargo atual descreve bem esse cenário.

Por que eu fui escolhido? Numa função como de direção financeira tem alguns quesitos com ser transparente, a pessoa ser honesta, ser bem objetiva, passar confiança. Eu acho que essas coisas, esses atributos, são coisas que eu passei para os diretores que estavam acima e que foram importantes para que eu fosse selecionado. E obviamente tem a questão também que vem através dos números, você está dando resultado, você está atingindo as metas. É tudo isso junto, unindo essa questão de confiança, honestidade e transparência, para uma função como essa, financeira, não relevantes. É a questão do perfil da pessoa e resultado.

Bresser (1974) afirma que quando a questão é avaliar o executivo ou o candidato, temos assim o seguinte quadro

As empresas jamais se enquadram em um modelo puro de burocracia, porque os interesses em jogo são muito fortes quando se trata de escolher os diretores de uma empresa. É preciso que o novo diretor faça parte do grupo que o escolhem que conte com a sua confiança, que se identifique não só com os objetivos da empresa mas também com os objetivos do grupo dominante (BRESSER-PEREIRA, 1974, pg.59)

A análise de Bresser sem dúvida é inspirada pela análise de Mills sobre os diretores das empresas de capital aberto nos EUA na década de 1950. Esse autor esclarece que,

Así como la expresión "empresario" empleada con referencia a la carrera de los muy ricos de hoy, es engañosa muchas veces, así la palabra "burocrático", usada con referencia a los directivos de empresas de los niveles superiores, es también engañosa. El ascenso de los altos directivos y las acumulaciones de los muy ricos, en los niveles más altos, se mezclan definitivamente en un mundo "político" de camarillas corporativas. Ascender dentro de las jerarquías de la corporación privada o entre éstas significa ser elegido para el ascenso por los superiores - administrativos y financieros-, y no hay reglas impersonales estrictas de idoneidad ni antigüedad conocidas a todos los interesados en el proceso. (MILLS, 1987, p.129)

Muitos executivos dizem que a competência não é julgada apenas pelo resultado da ação, mas principalmente através da avaliação *em retrospecto* do processo de tomada de decisão que culminou no resultado obtido. É através dessa avaliação que se reconhece a competência, a racionalidade e até mesmo a lealdade do executivo. Pode-se inferir daí que a criação de critérios universais de validação da competência, no caso dos grupos de alto status dada pela padronização do conhecimento e dos procedimentos, é substituída pela avaliação dos argumentos que justificam as escolhas e pelo exame dos procedimentos adotados a fim de verificar seu grau de racionalidade e sua consonância e convergência com o repertório de normas, leis e conhecimentos disponíveis no momento da tomada de decisão.

As tarefas e seus resultados são indeterminados por isso a discricção e a autonomia são fundamentais para estes profissionais. Obviamente, faz-se aqui uso constante do conhecimento prático, mas mesmo assim o conhecimento formal é constantemente evocado à semelhança dos grupos profissionais que, com conhecimento e treinamento específicos, dele fazem uso. O poder discricionário do executivo incorpora os dois tipos de conhecimento descritos por Freidson, formal e prático, e que representam lógicas distintas de organização do trabalho.

Particularmente neste universo a credencial acadêmica assume função ritualística. Ela disciplina e aprimora, através do exercício da racionalidade científica, qualidades pessoais como a inteligência, a capacidade analítica, a capacidade de interrelação e compreensão do outro que são, por si, inerentes ao indivíduo e essenciais para o exercício da atividade. Dizem os executivos que porque o conjunto de conhecimentos necessários para a prática profissional é relativamente grande, de natureza “geral”, aberta e passível de ser apreendido fora da comunidade acadêmica, o papel da credencial específica em administração é secundário.

Mesmo porque, segundo eles, o que se oferece nas escolas de administração (especialmente a pós-graduação) não garante o acesso a sistemas de conhecimento que são, de fato, esotéricos. O que é novo nas escolas de gestão não é o conteúdo do conhecimento, mas na forma como ele é rearranjado, ou seja, reveste-se de sofisticação teórica ou “retórica” muitas das vivências subjetivas desse executivo não sendo o conhecimento considerado, em si, distinto ou distante do que ele pratica no dia a dia profissional. Nesse sentido, antes de serem espaços para acessar a um conhecimento esotérico, os cursos de MBA e pós-graduação são vistos como espaços de socialização que aumentam as redes de relacionamento pessoal e profissional, potencializam o fluxo de informações, permitem que os executivos criem laços, que compartilhem um estilo de vida e uma maneira de ver o mundo e reconheçam a si mesmo como membros de um mesmo grupo. Talvez não seja por acaso que o executivo não se interessa pela difusão da idéia de que **uma credencial acadêmica específica** é o meio legítimo para posse do conhecimento necessário para o exercício da profissão. Este é um dos motivos pelo qual o curso de origem do executivo não exerce interferência direta na sua trajetória profissional.

Seguindo essa linha de raciocínio é fácil perceber porque os esforços são deslocados da tentativa de criar uma jurisdição fechada com fronteiras de conhecimento definidas para a delimitação do *perfil* profissional. Este último evidencia atributos particularistas como as características pessoais e das qualidades excepcionais em detrimento aos elementos universais que compõem o modelo moderno de profissões. Compartilhados pelos membros do grupo, estes atributos distingue-os de outros grupos e tomam forma de um padrão de demarcação, ou inversamente, como um padrão de exclusão. Tais atributos não são de natureza mística ou sobrenatural, como aquela típica da autoridade carismática, ao contrário, são vinculadas ao uso do raciocínio lógico e analítico, à capacidade de síntese do

conhecimento que, em tese, potencializam a capacidade discricionária do indivíduo e melhoram os resultados do seu trabalho.

Collins (1989), Mills (1987) e Bresser Pereira (1962) mostraram um cenário muito parecido com o que aqui estamos descrevendo quando analisaram as especificidades dos executivos na década de 1950 indicando, inclusive, ser um equívoco pensar no executivo como um aglomerado de pessoas que nada tem em comum. Mills, por exemplo, afirma que os altos executivos das grandes empresas americanas são muito parecidos.

Los altos directivos de las grandes compañías no son, ni lo han sido nunca, una colección miscelánea de norteamericanos: son un tipo social absolutamente uniforme que ha gozado excepcionales ventajas de origen y educación, y no se ajustan a muchas de las imágenes estereotipadas que corren de ellos (...) Esos norteamericanos urbanos y blancos nacieron en familias de la clase alta o del estrato superior de la clase media. (...) Entre los directivos de hoy, son graduados universitarios una proporción nueve veces mayor (el 60%) que entre los varones blancos equiparables de entre 45 y 55 años de edad (el 7%). Por otra parte, casi la mitad de ellos han recibido una preparación formal después de la universidad: el 15% en derecho, el 15% en ingeniería, y la misma proporción, aproximadamente, en diversos cursos y escuelas. (MILLS, 1987, p. 124 e 126)

Bresser-Pereira, a fim de traçar o perfil e verificar a mobilidade dos executivos das 80 maiores empresas paulistas entre os anos 1930 e 1960, nos mostra como estes indivíduos são muito mais semelhantes nas suas origens e comportamento do que se imagina. Ele observou que 80% dos dirigentes das maiores empresas paulistas tinham origem estrangeira e, entre eles, somente 7,5% era originário da classe baixa. As características relacionadas à origem étnicas e social²⁸ da população de executivos são, segundo Bresser, bastante significativas, pois elas apresentam, em ambos os casos, uma relação inversa à composição da população total do estado de São Paulo naquele momento. Os dados indicam que enquanto 80%²⁹ dos

²⁸ Para medir a mobilidade social dos entrevistados Bresser-Pereira usou a seguinte metodologia: A origem social dos entrevistados foi estabelecida através do método de pesquisa direto, coletando dados juntos aos diretores. Para sua determinação utilizou-se a situação econômica da família e a profissão e nível de instrução. Ao todo foram criadas cinco classes sociais: alta, média -superior, média- média- inferior, baixa.

²⁹ Bresser arrisca em dizer que são duas as principais causas do grande número de executivos de origem estrangeira: a falta de atração, por parte dos brasileiros, pela carreira de negócios e a falta de qualificação dos mesmos para o exercício da atividade de executivo. O baixo prestígio social das atividades de negócios entre as classes mais altas da população brasileira tornava as profissões mais tradicionais como medicina e direito as escolhas preferidas entre essa população. Bresser diz que “ *É preciso inclusive salientar que esta falta de*

executivos eram de origem estrangeira esse percentual na população total do estado de São Paulo era de apenas 18,2% de estrangeiros. Esses dados são reforçados por outra pesquisa mais geral de mobilidade social e trabalho na cidade de São Paulo, realizada na década de 70, que aponta as oportunidades oferecidas a partir do crescimento econômico foram melhor aproveitadas pelos imigrantes e seus filhos. Com relação à origem social dos executivos, os dados da pesquisa demonstram somente 7,5% dos pesquisados vinham da classe baixa, enquanto os executivos de originários da classe alta representavam 20% do total. Os percentuais foram assim distribuídos: 20% pertenciam a classe alta; 22,5% a classe média superior; 30% a classe média média, 20% à média inferior e 7,5% a classe baixa. Usando como parâmetro a classe social, Bresser verificou quais chances uma pessoa tem de chegar a diretoria de uma empresa e chegou ao seguinte resultado

Enquanto uma grande porcentagem dos diretores origina-se da classe alta (20%), apenas 1% da população parte da classe alta em 1950, de forma que a relação é de 20. Em contrapartida, enquanto que apenas 7,5% dos diretores tinham origem na classe baixa, 70% da população pertencia a essa classe, de forma que a relação era extremamente baixa, (0,11)” (...) “ Verificamos, então, que uma pessoa originária da classe alta tem 182 vezes mais oportunidade de chegar na diretoria do que um indivíduo originário da classe baixa. Essa relação ainda se mantém acima de 100 para a classe média superior. (BRESSER-PEREIRA, 197, pag. 134).

Para Bresser-Pereira a mobilidade observada é relativamente reduzida. Se comparada a origem social dos diretores pesquisados em 1964 e a estrutura social aproximada existem no Brasil em 1950, o que se constata é o “baixo índice de mobilidade social e o elevado grau de desigualdade de oportunidade.” (1974, pág. 132).

Mesmo não sendo a mobilidade objeto de estudo do nosso trabalho, interessa-nos da pesquisa de Bresser extrair os indícios de que há certa homogeneidade entre esses indivíduos.

atração que os filhos das famílias tradicionais brasileiras sentiam pelas carreiras na indústria estava ligada ao desprestígio que envolvia a atividade. Socialmente era muito mais significativo ser advogado, médico, juiz, político, do que ser um industrial. Inicialmente apenas os próprios empresários capitalistas passaram a ser reconhecidos socialmente. Nos últimos anos, todavia, com o crescimento das empresas e o processo de burocratização por que passaram, também os administradores profissionais de cúpula passaram a ser reconhecidos socialmente”. (Bresser-Pereira, 1974, pág. 75) .Da mesma forma, porque sentiam dificuldade de se inserir em setores mais tradicionais da economia, os estrangeiros, deslocaram-se para a área de negócios que naquele momento estava em franca expansão. Unia-se a isso a falta de preparo técnico industrial ou de tradição para o comércio (como os turcos).

Os participantes deste grupo não são sujeitos que nada compartilham. Além de acreditarem possuir características pessoais que são reconhecidas entre os pares como parte do perfil do profissional executivo estes indivíduos têm uma origem étnica e social comum que é capaz de formar uma base de identificação importante para esses sujeitos.

Para além de descrição dos pontos de dissenso com a teoria das profissões, o que mais nos interessa aqui é mostrar que no universo profissional dos executivos coexistem traços típicos dos grupos profissionais inseridos na economia de mercado e daqueles circunscritos no período anterior à ela, em especial os chamados grupos de elite. Esses traços parecem conviver em relativa harmonia e formar a base que sustenta, pelo menos no discurso, a autoridade e competência profissional desse grupo. Por exemplo, ao conhecimento formal e universal acessado na universidade associam-se, com peso talvez maior, as habilidades pessoais e a busca pelo do saber. À padronização do treinamento sobrepõe-se a particularidade da experiência profissional e a trajetória pessoal. Por exemplo, ao conhecimento formal e universal acessado na universidade associam-se as habilidades pessoais e a busca personalizada do saber que envolve o seu negócio em específico. Observa-se aqui a presença simultânea dos elementos racionais valorizados no ambiente organizacional moderno e dos elementos personalistas, típicos dos grupos profissionais de status.

CAPÍTULO 3

O MODELO MODERNO DE PROFISSÕES E SUA RELAÇÃO COM A ECONOMIA DE MERCADO

Introdução

Até aqui falamos basicamente das proposições teóricas que associam o conhecimento ao status e a posição de autoridade dos grupos profissionais modernos. Mostramos, em especial, a posição assumida pelo conhecimento científico produzido na universidade e apontamos o quanto essa discussão tem sido pouco eficaz para compreender grupos que não os convencionais. Terminamos o capítulo dizendo que determinadas características presentes nos executivos são muito semelhantes às dos grupos profissionais tradicionais de elite e entram em confronto com o princípio da universalização e da padronização do conhecimento sem com isso comprometer de forma definitiva sua autoridade profissional.

Neste capítulo serão discutidas as principais diferenças entre o modelo profissional tradicional e moderno à luz da emergência da economia de mercado. As análises de Larson, Freidson e Elliott sobre a emergência das profissões modernas são particularmente importantes para nós porque elas demonstram que a maioria dos esforços realizados para a mudança de status dos grupos profissionais foi dirigida no sentido de despersonalizar a atividade, controlar a entrada e treinamento dos membros do grupo e fechar aos leigos o mercado de atuação profissional. Há um pressuposto por parte destes autores que sem essas alterações no modelo de profissão a autoridade dos grupos profissionais de modernos não seria legitimada.

É intenção demonstrar, ao final das discussões, quais são os princípios que orientam a ação dos executivos no mercado e compará-los com aqueles definidos pelo modelo acima referido.

3.1 - A Emergência da Economia de Mercado e as Mudanças no Sistema Econômico

Para compreender as formas de organização e de atuação dos grupos profissionais nas sociedades industriais é preciso antes entender a relação existente entre o surgimento da economia de mercado e emergência dos novos princípios de organização do mundo social. A consolidação da economia de mercado marcou uma nova fase na relação existente entre o sistema econômico e o sistema social. No período pré-industrial as atividades econômicas estavam subordinadas às relações sociais. A configuração do sistema econômico e as motivações econômicas baseavam-se em parâmetros normativos que orientavam as relações sociais gerais, não havendo, portanto, princípios específicos de organização que pudessem ser descritos como exclusivamente econômicos. Nas sociedades pré-industriais, o sistema econômico funcionava como mais um mecanismo de realização das interações sociais, não havendo nenhum sinal que pudesse indicar sua autonomia em relação às formas tradicionais de organização e divisão do espaço social. O surgimento do sistema de mercado auto-regulável rompe com as formas anteriores de organização do sistema econômico. Ao criar uma instituição específica, o mercado, com princípios de orientação distintos daqueles que vigoravam na sociedade como um todo, surgem mudanças importantes na relação entre os indivíduos e o sistema econômico e entre este e as demais instâncias da sociedade. Adotando a idéia do ganho e do lucro, somente realizados no mercado, como parâmetros centrais de orientação da ação econômica, o sistema de mercado vai se autonomizando e ganhando status de elemento ordenador dominante na configuração do espaço social (Polanyi, 1980).

Dentre as principais mudanças ocorridas durante este período, cabe destacar (de um lado), a quebra na relação de “dependência” unilateral até então existente entre o sistema econômico e o social, ou seja, diferente do modelo anterior onde o sistema econômico estava totalmente submerso nas relações sociais gerais. Com a emergência da economia de mercado

os princípios de ordenação da economia passam a funcionar como elementos importantes na configuração dada às relações sociais gerais. Sem dúvida, isso cria uma complexificação nos parâmetros de orientação dos indivíduos, cujo espectro de escolha ultrapassa o campo das relações sociais propriamente ditas, e uma diversificação nos tipos de inter-relação e estratégias possíveis dentro do ambiente social. De outro lado, observa-se uma ruptura no processo de interferência quase exclusiva do sistema de estratificação social tradicional sobre as formas de conceber e delimitar as posições³⁰ dos agentes no espaço social. Essa ruptura ocasiona mudanças significativas no sistema simbólico referencial da sociedade uma vez que, com a emergência do mercado auto-regulável a posição do indivíduo na esfera econômica aparece como elemento importante na definição da sua posição dentro do espaço social³¹ mais amplo, isto porque as visões e divisões desse espaço passam a sofrer influência das regras que orientam as relações econômicas típicas da economia de mercado.

Como enfatizou Polanyi (1980), a emergência de uma economia controlada, regulada e dirigida principalmente pelos preços de mercado trouxe, portanto, mudanças significativas na relação entre o sistema econômico e as relações sociais. De fato, nas sociedades pré-industriais o sistema econômico parece ter tido uma influência muito menor na formas de pensar o mundo social do que, por exemplo, o sistema tradicional de estratificação social. Isto não significa que a atividade econômica tivesse a sua importância diminuída, pois sabemos ser impossível a consolidação de uma sociedade sem a existência de um tipo qualquer de economia capaz de garantir a sobrevivência dos seus membros. Contudo, é somente com a

³⁰ O termo posição aqui utilizado tem como referência o conceito de “posição” desenvolvido na teoria de Bourdieu. Segundo este autor, os agentes ou grupos sociais se distribuem em posições distintas no espaço social. Essa distribuição se dá em função do tipo e volume de capital que os agentes possuem e leva em consideração tanto a origem social dos agentes - o que remete à idéia de classe social, de herança de capital econômico e cultural - quanto à existência de padrões classificatórios preestabelecidos que criam um conjunto de posições distintas definidas previamente. A posição dos indivíduos, se dominados ou dominantes, pode e, geralmente varia, de acordo com o campo no qual ele está interagindo. Da mesma forma, os grupos podem alterar o capital principal do campo no qual estão inseridos e inverter a sua posição, de dominado para dominante.

³¹ Nas sociedades desenvolvidas o capital econômico e o capital cultural são os capitais mais eficientes e sua posse pelos agentes garante posições privilegiadas no espaço social.

autonomização da esfera econômica, ou seja, sua separação das demais esferas da sociedade, que os princípios de ordenação do sistema de mercado têm sua área de influência estendida para além do sistema econômico propriamente dito. Com a emergência da economia de mercado pela primeira vez se consolida um sistema econômico capaz de organizar a atividade econômica sem uma interferência externa direta. Este sistema cria parâmetros de regulamentação próprios baseados essencialmente na idéia do mercado auto-regulável.

Fazendo uma retrospectiva dos sistemas econômicos anteriores à Revolução Industrial, Polanyi nos diz que “nenhuma economia existiu, mesmo em princípio, que fosse controlada por mercados (...). O ganho e o lucro feitos na troca jamais desempenharam um papel importante na economia humana.” (Polanyi, 1980, p.59). Seus estudos sobre as atividades econômicas dos grupos primitivos e da sociedade européia até o século XVIII confirmam que as formas de organização do sistema econômico sempre foram subordinadas às relações sociais tendo como princípios reguladores a reciprocidade, redistribuição ou a domesticidade. Segundo Polanyi, os princípios que orientavam as relações econômicas nas sociedades cujo sistema econômico não era baseado no padrão de mercado, não mantinham relação com ideia do homem econômico, que afirma a predileção do indivíduo por atividades lucrativas. Não há, aqui, nenhuma associação com o ganho individual, o que prevalece é um padrão de grupo fechado, que pode ser a família, a localidade ou poder político.

Até o fim do feudalismo na Europa Ocidental, os sistemas econômicos foram organizados segundo os princípios de reciprocidade ou redistribuição, ou domesticidade ou alguma combinação dos três. Esses princípios eram institucionalizados com a ajuda de uma organização social a qual, *inter alia*, fez uso dos padrões de simetria, centralidade e autarquia. Dentro dessa estrutura, a produção ordenada e a distribuição dos bens era assegurada através de uma grande variedade de motivações individuais, disciplinadas por princípios gerais de comportamento. E entre essas motivações, o lucro não ocupava lugar proeminente. Os costumes e a lei, a magia e a religião cooperavam para induzir o indivíduo a cumprir regras de comportamento, as quais, eventualmente, garantiam o seu funcionamento no sistema econômico. (POLANYI, 1980, p. 69)

Até o final da idade média estes princípios eram importantes elementos ordenadores³² do sistema econômico, não havendo nenhum indício de que o ganho e o lucro, com base nas relações de mercado, pudesse se fixar como parâmetros dominantes na organização do sistema econômico. Somente a partir do século XVI, quando os mercados passam a ser mais numerosos e diversificados, é que essa instituição ganha alguma importância para o sistema econômico. Mas, ainda naquele momento, a formação de um mercado auto-regulável é uma realidade muito distante. À medida que os mercados se expandiam aumentava a regulamentação sobre o seu funcionamento, o que impedia a fixação de um mercado auto-regulável. Mesmo com a emergência dos mercados nacionais que, segundo Polanyi, formaram os pilares de sustentação para a consolidação da idéia de competição como um princípio legítimo de orientação do comércio, o aspecto tradicional de regulamentação manteve sua influência sobre a organização do sistema econômico. Até aqui, o sistema econômico seguia submerso nas relações sociais e os mercados funcionavam apenas como apêndices de uma estrutura institucional controlada e regulada por normas estabelecidas pela autoridade social. Os princípios da permuta e da troca, inerentes ao padrão de mercado, não manifestavam qualquer tendência de tornarem-se parâmetros dominantes da esfera econômica.

Normalmente a ordem econômica é apenas uma função social, na qual ela está inserida. Seja sob condições tribais, feudais ou mercantis, não havia um sistema separado na sociedade. A sociedade do século dezanove revelou-se, de fato, um ponto de partida singular, no qual a atividade econômica foi isolada e imputada a uma motivação econômica distinta. (POLANYI, 1980, p. 84)

³² O padrões institucionais que configuravam o mercado nesse período eram baseados na reciprocidade, distribuição e na domesticidade. A reciprocidade atua principalmente em relação à organização sexual da sociedade e é o princípio que rege as relações sociais e econômicas na família. Vejamos o exemplo dado por Polanyi. Em sociedades matrilineares, o homem entrega da melhor parte da sua produção à família da irmã, este ato, todavia, não garante ao homem uma recompensa material imediata. De fato, o “princípio da reciprocidade atuará principalmente em benefício da sua mulher e dos seus filhos, compensando-o, assim, economicamente, por seus atos e virtudes cívicas” (Polanyi, 1980, p. 63). Nesse caso, mais importante que o retorno financeiro é o ganho simbólico representado através do título de bom marido e cidadão. A redistribuição se caracteriza pela entrega de uma parte da produção ao chefe local que recebe e distribui os produtos. Tanto na armazenagem quanto na distribuição dos suprimentos “as funções de um verdadeiro sistema econômico são inteiramente absorvidas pelas experiências intensamente vividas que oferecem uma superabundante motivação não-econômica em cada ato executado no quadro do sistema social como um todo” (Polanyi, 1980, p.3). Já o princípio da domesticidade, que consiste na produção para uso próprio, tem seu ponto central na produção e armazenamento de suprimentos para a satisfação da necessidade dos membros do grupo.

Vejamos a condição do trabalho e da terra, elementos essenciais para a consolidação da economia de mercado, na fase anterior à Revolução Industrial. Do período feudal até o século XIX a terra permaneceu na condição de *extra commercium*, sendo todas as formas de utilização e transferência de posse determinadas por regras legais e costumeiras que em nada se assemelhavam aos princípios de compra e venda característicos da economia de mercado. De maneira idêntica, a organização do trabalho era controlada por regras sociais tradicionais. Mesmo sob o sistema mercantil, a organização do trabalho e a propriedade fundiária continuaram inseridas na organização social geral e controladas por regulamentações institucionais distintas daquelas que se consolidaram sob o sistema de mercado. Segundo Polanyi, mesmo com toda a tendência à comercialização, o mercantilismo jamais tentou eliminar os elementos que impediam o trabalho e a terra de se tornarem objetos de comércio.

Neste ponto não havia diferença entre mercantilistas e feudelistas (....) Eles discordavam apenas quanto aos métodos de regulamentação: as guildas, as cidades e as províncias apelavam para a força dos costumes e da tradição, enquanto a nova autoridade estatal favorecia o estatuto e as leis. Todos eles, porém, eram igualmente avessos à idéia de comercialização do trabalho e da terra - a precondição da economia de mercado. (POLANYI, 1980, p. 83)

Uma economia de mercado se diferencia dos demais sistemas econômicos por ser quase totalmente controlada pelos próprios mercados. Nesse sistema típico-ideal, toda a produção é destinada à venda no mercado e todos os rendimentos decorrentes dessa produção derivam de tais vendas. Da mesma forma, a produção será controlada pelos preços, que são definidos na livre articulação entre a oferta e a procura no mercado, sendo a presença do dinheiro uma condição importante para o funcionamento dessa relação de compra e venda. À medida que o padrão de mercado vai se consolidando, os componentes inerentes da indústria têm que ser organizados conforme os princípios de compra e venda. Os mecanismos de mercado, antes restritos à relação de compra e venda de produtos, se estendem ao trabalho, à terra e ao dinheiro. Isto porque, quanto mais a produção industrial se tornava complexa e

especializada, maior era a necessidade de garantir o fornecimento dos elementos básicos para o seu funcionamento. Numa sociedade comercial, cuja produção estava organizada em um sistema fabril, a única forma possível de assegurar o funcionamento da produção era transformando seus elementos básicos (o trabalho, a terra e o dinheiro) em mercadorias que poderiam ser compradas e vendidas no mercado. É, portanto, com a ajuda do conceito de mercadoria que o padrão de mercado vai se expender aos vários elementos da vida industrial.

As mercadorias são aqui definidas, empiricamente, como objetos produzidos para a venda no mercado; por outro lado, os mercados são definidos empiricamente como contatos reais entre compradores e vendedores. Assim, cada componente da indústria aparece como algo produzido para a venda, pois só então pode estar sujeito ao mecanismo da oferta e procura, com a intermediação do preço. Na prática isso significa que deve haver mercado para cada um dos elementos da indústria; que nesses mercados cada um desses elementos é organizado num grupo de oferta e procura e que cada elemento tem um preço que se articula com a oferta. (POLANYI, 1980, p. 84)

É somente com a Revolução Industrial, que impulsiona a produção especializada em larga escala, que se consolida a economia de mercado, em que a obtenção de rendimentos através das atividades de compra e venda ganha um status especial e passa a atuar como parâmetro dominante no processo de conformação da esfera econômica, que se autonomiza frente às demais instâncias da sociedade. Nessa etapa, o processo de produção e distribuição de bens passa a ser submetido ao mecanismo auto-regulável do mercado e a ideia de maximização do ganho monetário passa a presidir o comportamento econômico dos indivíduos. A Revolução Industrial provoca mudanças substantivas na própria organização da sociedade ao alterar os parâmetros de orientação da ação dos indivíduos, além disso a motivação do lucro passa a substituir a motivação da sobrevivência, e ao transformar elementos essencialmente humanos e ambientais, trabalho e terra, em mercadorias comercializáveis.

Dentre todas as mudanças que se completaram no século XIX, a que assume maior importância para a análise da emergência do profissionalismo é aquela ocorrida nas formas de organizar e conceber o trabalho. Quando o padrão de mercado torna-se o princípio ordenador

dominante, eliminando todas as formas tradicionais de regulamentação do sistema econômico, o trabalho se separa definitivamente das outras atividades da vida e se transforma em uma mercadoria passível de ser vendida no mercado. Surge, então, a necessidade de criar um espaço institucional específico, o mercado de trabalho, onde serão realizadas as relações de compra e venda da mercadoria trabalho. As formas de regulamentação institucional que definiam o preço, a organização e as relações de trabalho na fase anterior à economia de mercado são substituídas pelo padrão que encontra na lei da livre oferta e procura o principal parâmetro de definição do preço do trabalho. Nesse novo quadro referencial, o trabalho passa a ser visto como uma mercadoria cuja compra é fundamental para aqueles que querem manter a produção e cuja venda é essencial para a sobrevivência dos que não possuem outras fontes de rendimento. É nesse contexto, onde o mercado se consolida como instância legítima de compra e venda do trabalho, que as profissões vão se reorganizar buscando transformar o produto do trabalho profissional em uma mercadoria distinta que possa ser oferecida, com um diferencial favorável, no mercado de serviços e, ao mesmo tempo, transformar este trabalho ou serviço em base de sua posição social, o contrário do que acontecia até então.

3.2 - As Profissões Tradicionais: características centrais dos grupos profissionais no período anterior a economia de mercado

O paralelo entre as formas de organização econômica típicas das sociedades pré-industriais e industriais nos fornece elementos importantes para compreendermos como as mudanças ocorridas no sistema econômico repercutiram na reorganização dos grupos profissionais. No período anterior ao século XIX, fase em que a economia de mercado não havia ainda se consolidado, o profissionalismo estabelecia uma estreita vinculação com o sistema tradicional de estratificação e organização social. A atividade profissional entendida aqui no seu sentido moderno, ou seja, como um tipo de prestação de serviço especializada

cujo produto é passível de venda no mercado, assumia quase nenhuma relevância dentro do conjunto de valores que orientava a ação e motivação dos grupos de onde provinham os candidatos potenciais ao exercício profissional. Na verdade, a idéia de profissão como único meio de ganhar a vida ou como um trabalho especializado que presta um determinado tipo de serviço à comunidade é totalmente contrária à ideologia profissional que vigorou até o século XIX. Citando Marshall, Elliott (1975) tenta evidenciar essa situação. Para Marshall, o profissionalismo de elite defendia acima de tudo sua completa independência do patrão, do cliente, da pressão econômica e inclusive do próprio trabalho podendo seu principal lema ser assim descrito: “o profissional não trabalha para ser pago, é pago para que possa trabalhar” (Elliott, 1975, p. 26). Temos, então, um tipo de atividade muito mais preocupada em manter um estilo de vida do que em exercer qualquer tipo de serviço especializado que pudesse ser comercializado.

A característica das profissões na sociedade pré-industrial era sua compatibilidade com a ‘boa vida’ de ócio dos cavaleiros (...) A realização da função profissional parece ter sido o aspecto menos importante do papel profissional do que a habilidade de levar uma vida de ócio e cultivada. A relação do profissional com os conhecimentos à disposição da sociedade era mais um símbolo de sua posição do que algo útil como especialização prática. Na realidade muitos profissionais podiam usar seus conhecimentos de acordo com seus próprios interesses em atividades que saíam fora de sua função profissional. (ELLIOTT, 1975, p.32)

De fato, o universo simbólico referencial das sociedades pré-industriais não estava organizado em torno da ideia de comercialização do trabalho. O status conferido à atividade profissional advinha muito mais da posição ocupada por seus membros no sistema de estratificação social do que da especificação do produto oferecido ou da localização deste, em termos de uma hierarquia de valor, no mercado. Nesses termos, a concepção do ideal profissional refletia nada menos do que a autonomia das profissões, na sua forma de pensar e organizar a atividade profissional, frente aos princípios de ordenamento do sistema econômico, mesmo porque, durante esse período, o contorno dado às formas de interação econômica era definido pelas normas e valores pertencentes ao sistema social tradicional.

Fazendo uma distinção entre a sociedade tradicional e a sociedade de mercado quanto aos requisitos socialmente valorizados para a classificação dos indivíduos nestes dois ambientes sociais, Turner (1989) diz:

Numa sociedade mais baseada na tradição do que no mercado, a posição ou o status do homem não depende daquilo que ele possui mas do que ele é em termos legais ou culturais. O que a pessoa faz (para subsistir) é menos significativo socialmente do que ela é (em termos de nascimento). A posição de um homem na sociedade é definida pelo fato de ter ou não honra e não de ter ou não dinheiro. A honra de uma pessoa depende de seu nascimento, de pertencer a determinada família, da educação e da instrução em moldes culturais apropriados, e da adoção de atitudes e disposições respeitadas. (TURNER, 1989, p. 37)

É somente com o surgimento da economia de mercado que a estrutura organizacional e as formas de distribuição de recompensas, sejam elas sociais ou econômicas, irão se basear no padrão legítimo de configuração do sistema econômico, a saber, a comercialização do produto profissional no mercado de serviços. Em seu estudo sobre a emergência do profissionalismo moderno, Elliott (1975) resgata as principais características das profissões pré-industriais tentando mostrar como sua estreita relação com o sistema de estratificação social é um elemento importante para se compreender a posição das profissões no espaço social moderno. O universo profissional das sociedades pré-industriais era constituído basicamente por dois grupos: os profissionais de elite, grupos ocupacionais de elevado status que eram influenciados e influenciavam os contornos do sistema de estratificação social, e os chamados práticos, grupos ‘intersticiais’ cuja orientação era essencialmente voltada para um público mais pobre e sem significações sociais. Tendo seu perfil definido essencialmente pelos médicos e advogados, os grupos profissionais de elite eram constituídos quase que exclusivamente por indivíduos ligados as classes mais abastadas. Isto se explica pelo fato de que somente os possuidores de grandes fortunas podiam arcar com os altos gastos iniciais da atividade profissional e resistir àqueles longos períodos durante os quais o profissional pagava para trabalhar. Além disso, a firmeza com que negavam a idéia de comercialização do trabalho teve como consequência a própria limitação da demanda pelo tipo de serviço

prestado por esses profissionais. Se pudessemos falar de um mercado de atuação dos profissionais de elite diríamos que ele se restringia aos grupos de elevado status. Esse isolamento dos demais grupos sociais se deveu a dois fatores: primeiro porque uma das formas de manter o elevado status da profissão era restringir a sua atuação junto a uma camada muito específica da população e, segundo porque nas sociedades pré-industriais não havia ainda um grupo significativo que pudesse consumir os seus produtos, ou seja, não havia mercado. Já os práticos encontravam a sua clientela justamente entre aqueles menos favorecidos, sem o status e o suporte econômico dos grupos de elite, eles tinham na negociação do seu produto uma maneira de ganhar e receber pelo seu trabalho.

A diferença central entre esses dois grupos repousa, portanto, no referencial simbólico que motivava o indivíduo a exercer a atividade profissional. Além da diferença social ocasionada pelo fato de ocuparem posições opostas no sistema de estratificação social, o que implica consequentemente em uma diferença quanto ao universo referencial de motivação e predisposição dos indivíduos, a distância entre os práticos e os profissionais de elite tornou-se ainda maior com o surgimento das universidades na Idade Média, cujo formato definia previamente o perfil dos grupos que potencialmente poderiam ingressar na atividade profissional. Nesse momento, o uso do latim nas universidades, língua de domínio restrito às elites letradas, limitava o acesso das camadas mais baixas do estrato social a estas instituições. Da mesma forma, o tipo de conhecimento ali difundido era completamente distinto daquele que fazia parte do universo característico dos práticos: o modelo de educação profissional adotado pelas universidades era totalmente restrito aos estudos da cultura clássica, não havendo espaço para a incorporação de nenhum conhecimento especializado que pudesse dar respaldo a uma prática profissional específica. Trata-se, portanto, das profissões de status a que se refere Elliot.

Na verdade, até o século XIX, não havia nenhuma vinculação direta entre a instrução profissional e o status profissional. Ao contrário, este se vinculava muito mais à posição dos indivíduos no sistema de estratificação social do que à sua habilidade reconhecida para desenvolver um tipo específico de trabalho. A análise de Coelho (1999) sobre a situação de médicos, advogados e engenheiros no Brasil do Sec. XIX nos mostra como fatores outros que não a expertise validaram o prestígio, por vezes duvidoso, destes grupos.

O prestígio deste ou daquele médico de elite não provinha dos resultados práticos de suas terapias, de uma avaliação de sua competência profissional, mas de um conjunto de outros fatores: domínio de uma língua estrangeira (principalmente o francês), conhecimento das terapias médicas mais em voga na Europa, adequada proveniência social, uma certa cultura humanística, apropriadas referências sociais (de outros clientes notáveis) e, certamente, a posse de um diploma. Considerando-se a notória ineficácia das terapias da época e supondo-se que sua admissão fosse um dado cultural amplamente compartilhado, é razoável mesmo supor que os atributos acima mencionados definissem a competência profissional. (COELHO, 1999, p.90)

Citando o exemplo da profissão médica, Elliott diz que a aquisição de conhecimentos específicos ligados à prática profissional era geralmente feita fora das instituições educacionais, ou seja, por iniciativa própria dos médicos que passavam a frequentar as escolas privadas organizadas por cirurgiões, que naquele momento eram associados aos barbeiros e açougueiros. De maneira idêntica, os exames para a obtenção de título, que não era concedido pelas instituições educacionais mas sim pelos chamados colégios reais, que não tinham por objetivo testar a competência técnica dos participantes mas sim atestar a condição de cavalheiros dos indivíduos candidatos à profissão.

O fato da responsabilidade para conceder títulos não supor uma responsabilidade com respeito à educação, realça que havia pouca relação entre a instrução profissional e o status profissional nessa etapa do desenvolvimento do profissionalismo. A função dos exames era assegurar que os candidatos possuíssem as características de status latente apropriadas à sua pretensão de serem aceitos dentro de um corpo profissional exclusivo. (ELLIOTT, 1975, p. 38)

Sem dúvida, o fato de respaldarem o tipo de comportamento característico dos grupos de elevado status contribuiu para que as profissões mantivessem, além da sua posição privilegiada entre as camadas mais altas, um total isolamento das formas mais especializadas

de prática profissional. Assim, mesmo que houvesse proximidade nas áreas de trabalho, o abismo social existente entre os profissionais de elite - formados pelas Universidades - e os práticos - organizados em associações profissionais - tornava impossível qualquer tipo de estratificação interna das profissões ou de criação de áreas unificadas dentro da divisão social do trabalho. Segundo Elliott, a principal distinção entre essas duas ocupações estava na forma como elas eram estruturadas e no retorno social dado aos seus integrantes.

Ostensivamente a diferença entre estas ocupações e as profissões era na forma, as outras ocupações incluíam o contato com o comércio e o trabalho manual (...) A natureza das tarefas que realizavam e a clientela a que serviam não levavam estas ocupações a um trato exclusivo com a elite social. Nem tampouco usavam o corpo de conhecimentos gerais ou teóricos de que dispunha a sociedade que havia sido intermediado através da Igreja. Ao contrário das profissões de elevado status, estas ocupações especializadas não ofereciam ao indivíduo que as exercia nenhuma oportunidade de obter um êxito ou reconhecimento individual. (ELLIOTT, 1975, p. 32)

Enquanto o ideal profissional dos grupos de elite estava organizado em torno de uma maneira de viver e de comportar, os práticos concebiam seu trabalho como uma “mercadoria comercializável” podendo ser oferecida e vendida no mercado de serviços. Traçando uma diferença entre os profissionais de elite e os práticos, Larson (1977) chama a atenção para o fato de que os profissionais ligados às corporações de ofício “surgem junto com os mercados urbanos da Europa medieval como livres artesãos e negociantes.” Ao contrário dos grupos de elite, sua orientação era essencialmente comercial, ou seja, voltada para o mercado de serviços. Indo em direção contrária ao modelo de educação adotado pelas Universidades, as corporações de ofício manifestavam preocupavam-se com a criação de critérios que pudessem controlar a competência de seus membros e limitar a atuação de leigos no mercado profissional. Tendo origem e clientela mais democráticas, essas associações supervisionavam a instrução e o recrutamento dentro de sua ocupação, além de exercer algum controle sobre a realização das tarefas. Sem dúvida, a pressão exercida pelos práticos, sobretudo no sentido de reformular o sistema educacional, teve um papel fundamental na criação de uma nova ideologia profissional e na emergência do profissionalismo moderno.

Nas sociedades pré-industriais a diferença entre os profissionais de elite e os práticos estava baseada, portanto, nos princípios legítimos de divisão e distribuição dos grupos no espaço social, princípios estes que tinham na rigidez da estratificação social sua principal referência. O século XIX é marcado pela reestruturação decisiva da relação existente entre o sistema social e o sistema econômico. Com o advento da Revolução Industrial, o sistema econômico, até então quase totalmente submerso nas relações sociais gerais, ganha autonomia e reforça uma instituição específica, o mercado, cujos princípios básicos passam a orientar a ação e motivação dos indivíduos. O que assistimos, aqui, é uma mudança nos parâmetros de organização da sociedade que se deslocam do sistema de valores e normas tradicionais para os princípios de regulação e funcionamento do mercado. Isto não quer dizer que **apenas** o sistema econômico cria parâmetros de orientação para a ação dos indivíduos. De fato, o que a Revolução Industrial proporcionou foi a autonomização da esfera econômica e a criação de princípios de ordenação próprios, baseados no padrão de mercado, que passaram a concorrer com os demais valores e normas sociais pelo status de elemento ordenador dominante no processo de configuração do espaço social. Nesse momento, os elementos que conformam o padrão de mercado extrapolam a esfera econômica passando a atuar como parâmetros dominantes de orientação na configuração das demais instituições da sociedade, dentre elas a profissão.

As mudanças na forma de organização dos grupos profissionais ocorrem, portanto, quando os princípios dominantes do sistema de mercado auto-regulável passaram a regular outras esferas da vida social. Nesse momento, os parâmetros tradicionais a partir dos quais as profissões se organizavam são substituídos pelas regras que conformam o padrão de mercado e que se configuraram como o princípio legítimo de distribuição dos agentes no espaço social. Inseridas no ambiente de mercado competitivo, a sobrevivência das profissões vai depender basicamente da sua capacidade de unificar áreas correspondentes da divisão social do trabalho

criando, assim, um produto específico que possa ser reconhecido no mercado de serviços. A ausência de uma base de conhecimentos unificada, aliada aos critérios excludentes de inserção no grupo profissional e ao repúdio a qualquer forma de “comercialização” ou venda dos produtos junto ao mercado de serviços, formavam os principais obstáculos para a emergência do ideal profissional moderno entre as profissões tradicionais de elite. Eliminar os critérios tradicionais de inserção no grupo profissional e traçar estratégias para a criação de um espaço específico no mercado de trabalho, ampliado pelo enriquecimento de certos públicos, foram as principais tarefas dos grupos que lideraram o processo de construção do ideal profissional moderno.

Larson (1977) acredita que as elites profissionais tiveram um papel secundário nesse processo de reformulação profissional, pois o monopólio tradicional sobre o título e a licença para a prática garantiam a esses grupos o privilégio de atuar sobre pequenos mercados fechados e lucrativos. Assim, “protegidos nos seus privilégios, eles não tiveram motivos para se tornarem a vanguarda no processo moderno de profissionalização” (Larson, 1977, p. 4). De fato, os grupos de classe média foram os principais agentes incentivadores desse processo de criação do novo modelo profissional. Suas estratégias de reorganização visavam modificar a estrutura corporativa que caracterizava as profissões e se fazia expressar, principalmente, no sistema de educação superior. A tentativa foi, portanto, de reconstruir a profissão a partir de princípios universais e autônomos que pudessem ser prescritos sem a interferência direta do sistema tradicional de estratificação social. É preciso lembrar que na fase pré-industrial as profissões não se vinculavam ao modelo de treinamento especializado que caracteriza, hoje, os serviços prestados pelos grupos profissionais modernos. Naquele momento, não era a passagem pela universidade que garantia a superioridade dos profissionais junto ao público e até mesmo diante de seus pares. Esta superioridade só pôde ser reconhecida quando os requisitos de inserção nestas instituições se desligaram do sistema de estratificação tradicional

e a padronização do conhecimento se fixou como elemento essencial do treinamento e da socialização profissional. É somente com a universalização do acesso e com o surgimento de um corpo de conhecimentos estável que se estabelece a idéia de uma mercadoria distinta, ofertada em um mercado específico, e cujo reconhecimento da superioridade é validado pelas instituições ditas como legítimas, ou seja, aquelas aptas a conceder o licenciamento. Foi a partir dessas transformações que o profissional licenciado passou a se diferenciar efetivamente dos outros competidores não qualificados. Nesse novo modelo profissional - caracterizado pela unificação do mercado, democratização do acesso às universidades e pela padronização do conhecimento - a competência profissional se transforma definitivamente no principal recurso utilizado pelos grupos profissionais para se posicionarem no campo profissional e no espaço social geral.

Caracterizando-se como uma instituição capaz de abrigar tanto os atributos de status e prestígio quanto os princípios de venda da mercadoria trabalho, a profissão é vista pela classe média como um meio de obter status através do trabalho. Ela funcionaria como uma espécie de dispositivo de mobilidade que possibilita aos grupos profissionais de classe média, forçados a negociar o produto de sua atividade no mercado de trabalho, se diferenciarem das demais ocupações e alcançarem posições de maior prestígio na sociedade³³. Destituídos dos meios de produção e do status característico das elites aristocráticas, esses grupos elegeram a profissão como o mecanismo capaz de melhorar sua posição no espaço social e de criar um diferencial favorável no ato da negociação do seu produto no mercado de trabalho e serviço. A profissão aparece, portanto, como um instrumento potencialmente apto a unir os princípios que regem a economia de mercado aos parâmetros característicos do sistema de estratificação social, que com a “grande transformação” são organizados sobre novas bases. Mas para que

³³ Num contexto onde prevalecem a racionalidade cognitiva e a racionalização da divisão do trabalho, a posição do indivíduo no sistema de estratificação é definida principalmente pela sua posição no sistema ocupacional emergente. Sem esquecer a divisão hierárquica e de poder que existe entre as diversas profissões dentro do campo profissional, podemos falar de certa correspondência entre a posição do grupo no espaço social geral e sua posição dentro do campo profissional.

isso se tornasse realidade e um novo modelo de profissão pudesse emergir e se legitimar, as novas sociedades profissionais tiveram que dirigir todos os seus esforços no sentido de tentar quebrar o antigo monopólio sobre as práticas e concessão de títulos e estabelecer um novo tipo de monopólio sobre o mercado. Trata-se, portanto, de um quadro social onde se acham presentes, simultaneamente, processos de monopolização e desmonopolização.

É preciso ressaltar que a instituição de um novo modelo de monopólio é um processo dinâmico cujo sucesso é, em geral, indeterminado. Resultado da luta entre os diversos agentes que concorrem pelo controle e criação dos princípios de regulação, a monopolização não deve ser entendida como um processo linear/contínuo que tem resultados similares em todas as áreas do mercado. A própria dinâmica que lhe é característica está fundamentada nesse processo de abertura e fechamento, ou seja, nos vários momentos de monopolização e desmonopolização que se fazem presentes no mercado.

A construção de um projeto profissional, que inclui a tentativa de implementação de um novo tipo de monopolização, surge como um elemento importante no processo de reorganização da profissão. Descrito por Larson como um projeto de mobilidade coletiva, ele agrupa tanto elementos da divisão social do trabalho quanto elementos pertencentes ao novo sistema de estratificação social. Da adoção da racionalidade como base da profissão e da construção de um mercado competitivo deriva a posição privilegiada dos grupos profissionais no sistema ocupacional emergente e seu status no espaço social geral. A existência desse projeto profissional não implica, contudo, que a ação de todos os membros seja orientada a partir de objetivos e estratégias previamente definidas. Na verdade, ele é o resultado de diversas ações (aparentemente desconexas e, às vezes, mais ou menos dispersas) que, analisadas *ex (post) facto*, dão certa coerência e consistência ao próprio material substantivo do projeto. Esse material compreende essencialmente a criação de um mercado específico

para os serviços profissionais e, paralelamente, a obtenção de um status especial para seus membros.

O projeto profissional de mobilidade social é considerado como um projeto coletivo, porque somente através do esforço organizacional conjunto, os papéis poderiam ser criados - ou definidos - o que poderia trazer a desejada posição social para seus ocupantes. Este ponto conecta o projeto profissional com os processos mais amplos de estratificação social que se formam durante a grande transformação. (LARSON, 1977, pag. 67)

Há de ressaltar que a dupla natureza do projeto profissional fez com que os fundamentos da autoridade profissional incluíssem tanto os princípios de mercado quanto os atributos éticos, resgatados do ideal profissional anterior. A posição paradoxal das profissões nas sociedades industriais surge justamente daí: mesmo incorporando os princípios de mercado como fundamento da reestruturação profissional e competição no mercado, sua dimensão ética e valorativa coloca o lucro como um aspecto ou objetivo secundário da profissão. O surgimento dos códigos de ética retraduz essa tentativa dos grupos de ressaltar para seus pares e para o público externo a importância da excelência da atividade profissional em detrimento da busca pelo ganho financeiro. Mais uma vez as características do modelo tradicional voltam à tona: mesmo integradas à economia de mercado, as profissões buscam se associar a um estilo de vida, a uma maneira de se comportar que - se não na prática, pelo menos no conteúdo do discurso persuasivo - tende a se desvincular da idéia da procura pelo lucro que caracteriza os vendedores de produtos e serviços no mercado das ocupações. Nesse sentido, podemos falar da profissão como aquela instituição que reúne recursos importantes para o processo de mobilidade social, recursos estes que incorporam tanto os elementos da velha ordem quanto os elementos que compõem o novo sistema de estratificação social.

Na época do seu desenvolvimento, esse tipo de apelo ideológico (adoção do princípios de racionalização) não poderia fornecer uma base geral de legitimação para as profissões, que buscavam no passado, na ordem social anterior ao século XIX, os fundamentos, mais éticos que científicos, da autoridade profissional. Orientação para a comunidade, função civilizadora, satisfação com o trabalho e mesmo alguns princípios antimercado ou anticapitalismo foram incorporados na tarefa de organizar os mercados profissionais, porque estes eram elementos que davam suporte à credibilidade social e à crença no caráter ético das profissões. (BARBOSA, 1993, pag. 21)

3.3 - A Emergência das Profissões na Economia de Mercado

Numa economia de mercado a criação e organização de um espaço de atuação específico requer a unificação de áreas correspondentes da divisão social do trabalho. Essa unificação, por sua vez, só ocorre quando os critérios de organização profissional se desvinculam do sistema de estratificação social tradicional e passam a adotar como parâmetros referenciais os novos princípios de ordenamento do mundo social calcados no padrão de mercado e na racionalidade cognitiva. A consolidação do mercado profissional, em um ambiente em que prevalece o padrão competitivo, se efetiva à medida que as instituições responsáveis pela instrução profissional, no primeiro momento as associações profissionais e, posteriormente, o sistema educacional formal, incorporam entre seus princípios centrais parâmetros de universalização, a saber, o acesso democrático à profissão e a padronização do treinamento com base em um corpo de conhecimentos científicos. O surgimento de critérios universais de recrutamento profissional democratizou a seleção e abriu espaço para a inserção da classe média nas universidades, que naquele momento se consolidavam como as principais instituições de criação e difusão, intra campo, do conhecimento profissional. Da mesma forma, a padronização do treinamento, cujo corpo teórico e prático é construído e monopolizado por um grupo de profissionais especialistas que começa a se formar nas universidades, confere ao conhecimento profissional uma aparência de neutralidade e universalidade. Isto porque a utilização de critérios racionais-científicos, aliada à seleção democratizada, faz com que a instrução profissional - ou a aquisição de competência dentro de instituições autorizadas a conceder a licença - “pareça ser acessível para todos que a buscam e são capazes de assimilá-la”. A criação de um corpo de conhecimentos estável - não suscetível, portanto, à revisão geral ou a diferenças quanto à interpretação - repercutiu em

duas dimensões distintas: na primeira ela definiu os contornos internos do campo e do mercado profissional, já que os elementos de padronização e democratização passaram a funcionar como princípios referenciais, válidos e universais, do treinamento e atuação profissional e, na segunda dimensão, a padronização foi utilizada pelos grupos profissionais fundamentalmente como recurso de persuasão para legitimar a competência do profissional no espaço social mais geral. Isto é possível porque ao criar critérios objetivos de reconhecimento e validação, a padronização fundamenta as bases da superioridade profissional e transforma a mercadoria oferecida por este grupo em um produto identificável e oferecido em um mercado diferenciado daquele onde se negocia o trabalho não especializado³⁴.

Em termos de um tipo-ideal, o que era novo no projeto profissional, se comparado às antigas associações e corporações, é que as organizações profissionais reivindicavam a categoria de crédito social sobre novas bases - a competência, definida e avaliada pelo teste e, mais tarde, pelas escolas profissionais. O status não era mais medido pelos critérios de estratificação da elite aristocrática, mas sim em termos de distância educacional de outras ocupações. O novo critério de estratificação inaugurado pelas profissões dependeu, contudo, da emergência de um sistema educacional orientado em direção à moderna divisão do trabalho. (LARSON, 1977, pag. 70)

Segundo Larson, a construção do mercado profissional pressupõe a existência de três elementos: a criação e definição de uma mercadoria, a unificação e controle sobre mercado e a padronização do serviço profissional. Vejamos como isto se deu. Na primeira seção vimos que com o surgimento da economia de mercado o conceito de mercadoria se estendeu ao trabalho, terra e dinheiro. Sob a forma de mercadoria esses três elementos ficaram totalmente submetidos à lei da oferta e da procura, que se efetiva no ato da troca, sendo que a cada um deles ficou reservado um mercado específico. Devemos lembrar, contudo, que trabalho, terra e dinheiro são mercadorias fictícias não podendo ser caracterizados como objetos **produzidos** para a venda no mercado. No caso da atividade profissional, a ficção da mercadoria se expressa na própria indissociação entre o serviço e seu produtor, ou seja, a mercadoria

³⁴Por trabalho especializado entende-se, aqui, um trabalho racionalmente organizado e que tem seu treinamento baseado em conhecimentos científicos construídos por um grupo de profissionais ligados às instituições legítimas de treinamento profissional.

profissional é inseparável daquele que a negocia e, portanto, **do referencial normativo e simbólico por ele internalizado**. A importância da padronização do treinamento e do conteúdo disciplinar encontra-se justamente na possibilidade de criar um referencial normativo, simbólico e cognitivo que sirva de orientação para o exercício da atividade profissional e elimine, assim, as diferenças individuais com relação à interpretação da prática profissional e à definição da mercadoria. Nesse sentido, padronizar significa despersonalizar a atividade profissional, criar critérios gerais de validação que forneçam garantias homogêneas de competência, facilitem o reconhecimento da mercadoria profissional no mercado de serviços e possibilitem o monopólio e a demonstração de que esta competência é superior às outras. Os principais recursos utilizados pelos grupos profissionais para se estabelecerem a credibilidade do serviço profissional e sua identificação pelo público consumidor foram: a criação de uma base de conhecimentos, estruturada a partir do sistema cognitivo legítimo e a utilização de critérios científicos unificados no processo de treinamento, socialização e controle sobre a atuação profissional. Segundo Larson, foi fundamental, para a emergência do mercado, a adoção dos princípios unificados de racionalização científica, pois eles dão credibilidade à mercadoria e garantem certa previsibilidade e estabilidade quanto ao comportamento dos membros dos grupos profissionais.

A tarefa profissional é imensamente mais fácil quando o conhecimento é despersonalizado pela formalização, pois todo conhecimento despersonalizado tende a tornar-se objetivado, se não 'objetivo'. A validade desse conhecimento surge para transcender às circunstâncias particulares e às preferências subjetivas dos grupos que o produzem. (O conhecimento) quanto mais formalizado, mais objetivo.(LARSON, 1977, p. 40)

A padronização dos princípios de ordenamento da profissão também se vincula à construção de um mercado unificado. Lembremos que, no período pré-industrial, a distinção entre o público consumidor dos serviços da elite profissional e dos práticos teve como consequência a separação das áreas de atuação desses dois profissionais. Mesmo trabalhando em campos muito próximos, a rigidez do sistema de estratificação social criava uma enorme

distância entre esses dois grupos e impedia o estabelecimento de áreas unificadas dentro da divisão social do trabalho. Quando a Revolução Industrial coloca o padrão de mercado como princípio ordenador dominante, é preciso buscar mecanismos que possibilitem a sobrevivência das profissões no mercado. A criação de bases comuns de competência profissional aparece, então, como um recurso importante no processo de unificação do mercado pois ela é capaz de padronizar o serviço oferecido e ao mesmo tempo excluir do mercado os competidores cujo treinamento não era controlado pelas instituições legitimamente aptas a fornecer a licença profissional. Na fase de emergência do mercado profissional unificado foi fundamental “a criação de padrões que diferenciassem claramente a identidade e conexão entre esses profissionais na mente dos consumidores através de critérios estáveis de validação” (Larson, 1977, pag.14). Estes critérios formalizam uma base cognitiva comum e estabelecem normas de exclusão cujo objetivo era eliminar do mercado profissional competidores não qualificados.

Os recursos institucionais usados para legitimar a exclusividade cognitiva foram a fixação da licença, do exame de qualificação, do diploma e do treinamento formal com um currículo comum como pré-requisitos essenciais para a prática profissional e competição no mercado. As associações profissionais, e posteriormente, as escolas profissionais foram as principais instituições responsáveis por essa reestruturação organizacional apoiada, principalmente, na construção da “exclusividade cognitiva” e no monopólio pela eliminação. De fato, a monopolização do saber por uma elite pensante que começa a se formar dentro dessas instituições ocasionou mudanças significativas na relação dos grupos profissionais com o público e com o mercado de trabalho. Em primeiro lugar, o estabelecimento de uma base cognitiva unificada facilitou a criação de uma mercadoria distinta, que pôde ser reconhecida pelo público consumidor ao mesmo tempo em que forneceu a esse mesmo público garantias quanto ao comportamento individual dos profissionais. A criação de um corpo teórico não

passível de revisão geral, dado o caráter de neutralidade que lhe é atribuído em função do seu fundamento racional, funcionou também como um recurso capaz de elevar a credibilidade do produto profissional junto ao público, às autoridades políticas e elites relevantes³⁵. Estas últimas, mesmo não participando diretamente da construção do campo, atuam como agentes legitimadores uma vez que possuem, pelo menos potencialmente, os recursos (expressos sob a forma de capital de diversos tipos) necessários para intervir no sistema simbólico. Ao ligar a profissão ao sistema dominante de legitimação cognitiva³⁶, o conhecimento calcado em bases científicas torna-se um dos principais recursos a serem utilizados pelos atores (que são também grupos concorrentes) na luta interna pela definição dos princípios legítimos de organização profissional e na luta externa pela legitimação desses princípios no sistema simbólico referencial da sociedade.

Além da unificação do mercado e definição da mercadoria, duas outras mudanças importantes podem ser percebidas quando o processo de padronização se efetiva: a exclusão do mercado de profissionais não licenciados e a diferenciação entre os grupos profissionais e os grupos ocupacionais que negociam seu serviço no mercado de trabalho mais amplo. Já foi dito que a exclusividade cognitiva é capaz de excluir do mercado todos aqueles competidores que não passaram pelas instituições legítimas de treinamento profissional. Quando o monopólio de exclusividade do mercado é estabelecido e um sistema de educação formal implementado, elimina-se da competição os profissionais não qualificados e cria-se um espaço de atuação específico, o mercado profissional, com características próprias e com status e posição privilegiados. Assim, a unificação e, principalmente, o controle do mercado aparece como elemento chave no processo de profissionalização, pois ele favorece a conquista

³⁵Larson nos alerta que nas sociedades pós-industriais as profissões, para se legitimarem, dependem do poder do Estado mas originalmente emergiram graças ao favor de protetores poderosos. Assim, “a posição privilegiada de uma profissão era assegurada pela influência política e econômica da elite que a patrocina, apadrinha”. (Larson, 1977, pag. XII)

³⁶ Com o avanço da ciência e da racionalidade cognitiva a diferenciação e racionalização do trabalho tornam-se princípios importantes na distribuição das ocupações dentro do mercado de trabalho e na posição destes no espaço social geral.

e manutenção do monopólio da competência. Larson sintetiza em sua obra as dimensões centrais para o controle sobre o mercado.

1 - *A natureza do serviço que é vendido* - quanto mais universal, evidente e menos acessível é o serviço, mais favorável é a situação para a profissão.

2 - *O tipo de mercado* - quanto menos competitivo mais favorável é a situação para a profissão. Contudo, mercados mais competitivos forçam as profissões a se organizarem em linhas monopolísticas.

3 - *O tipo de clientela* - quanto mais universal e menos organizada a clientela mais favorecida é a profissão.

4 - *A base cognitiva* - quanto mais científica é a base cognitiva mais favorável é a situação profissional.

5 - *As relações de poder* - quanto mais independente for o mercado profissional de outros mercados, quando mais o Estado é compelido a proteger o público através da eliminação de competidores não qualificados (leigos), mais favorável é a situação para a profissão.

6 - *A produção de produtores* - quanto mais institucionalizado, mais padronizado e quanto maior for o controle profissional melhor é a situação para a profissão.

7 - *Afinidade com a ideologia* - quanto mais próxima for a ideologia profissional da ideologia dominante, melhor é a situação para a profissão.

3.4 - Collins e o Ritual Educacional

É através do conceito de Weber sobre os grupos de status que Collins (1990) busca entender o processo de monopolização do mercado e sua relação com o poder e status das profissões. É também naquele autor que Collins se inspira para desenvolver suas proposições sobre o papel dos rituais acadêmicos na consolidação do tipo ideal de profissão. É de se

supor, portanto, que se Weber é a fonte em que bebem Collins e Larson ambos compartilharão muitos conceitos e, por conseguinte, terão análises semelhantes. Ledo engano.

Diferente de Larson, Collins não fala da profissão como um projeto coletivo de mobilidade social da classe média nem tão pouco atribui à natureza do conhecimento científico lugar de destaque na construção do monopólio profissional. A maneira como Collins concebe a educação profissional e os grupos que a ela têm acesso faz com que o conhecimento e o projeto de mobilidade social assumam papel secundário. Para o autor, as profissões de alto status reproduzem no mercado de trabalho a posição que seus membros já ocupam no sistema de estratificação social geral e a universidade funciona muito mais como instância ritualística para validar essa posição do que como produtora de um conhecimento superior. Vejamos como seu argumento é sustentado.

Para Collins não há como entender a estrutura de estratificação social e o comportamento social dos indivíduos sem levar em conta que ambos resultam do jogo de forças estabelecido entre os diversos grupos para controlar e excluir do controle outros grupos que queiram atuar certas áreas do mundo social. Entender os grupos que são capazes deste controle é fundamental, por isso para Collins compreender os grupos de status é tão importante quando se quer analisar as profissões.

Os grupos de status, tal como descritos por Weber, configuram-se como um conjunto de pessoas que compartilham um estilo de vida e uma estima social específicos. Essa posição é conseguida através da “monopolização de oportunidades de aquisição privilegiadas ou na estigmatização de determinados modos de aquisição” (Weber, 1991, p.202). As profissões podem ser vistas como grupos de status localizados dentro da divisão do trabalho, que, por sua natureza, não dão “importância aos aspectos utilitários e dirigem a atenção continuamente para o trabalho que é feito, para o estilo de vida, a honra e os padrões morais exibidos por seus membros” (Collins, 1990, p.26). Importante lembrar que Weber distingue os grupos de

status das classes sociais e afirma que a honraria especial recebida pelos grupos não está associada à situação de classe, ao contrário, é condição essencial para a sobrevivência da ordem estamental que ela esteja dissociada da posse da propriedade ou da aquisição econômica. Sobre isto Weber diz que

Se a simples aquisição econômica e o poder econômico puro, (...), pudessem conceber a quem os tivesse conseguido as mesmas horas que os interessados em estamentos em virtude de um estilo de vida que pretendem para si, a ordem estamental estaria ameaçada em suas bases mesmas [...] Não obstante, se essa aquisição e poder econômico proporcionassem ao agente qualquer honraria, sua riqueza resultaria em alcançar mais honras do que as pessoas que reivindicam, com êxito, as honras em virtude do estilo de vida. Portanto, todos os grupos que têm interesses na ordem estamental reagem com especial violência precisamente contra as pretensões de aquisição exclusivamente econômica. (WEBER, 1882, p. 224-225)

À semelhança do que acontecia com os processos de monopolização que precederam a emergência dos grupos modernos, as profissões vivem um constante “sobe e desce”, ou seja, ao tempo em que alguns grupos ganham novos recursos na luta pela monopolização outros perdem seus antigos privilégios. Objeto constante de disputa, a monopolização do mercado é descrita por Collins como “um processo de apropriação de oportunidades do mercado, através de instrumentos de apropriação que podem eles mesmos tornarem-se variáveis para a transação sobre um mercado superordenado” (Collins, 1990, p. 28/29). Uma vez consolidado, o novo modelo de monopólio cria “um novo agrupamento de recursos, que se tornam eles mesmos novos itens de mudança e novos recursos que ajudam nessa luta.” O processo de monopolização não é, portanto, estático nem definitivo. Nem tão pouco o são os critérios de controle de mercado e os recursos usados pelos grupos para alcançar o monopólio.

Mesmo que o processo não seja rígido (porque as profissões estão inseridas e atuando dentro de uma economia de mercado, mas buscam ter as honrarias típicas dos estamentos) é fundamental que as profissões se dissociem do ganho econômico e criem idealizações sobre si mesmas, seu modo de vida e seu trabalho. Somente o distanciamento dos aspectos

utilitários e “puramente econômicos” e a valorização do comportamento desinteressado e altruísta podem garantir maior status. Para Collins não é a expertise técnica que torna a educação um mecanismo tão importante na busca por Status, o que a qualifica de fato é a sua capacidade de gerar um ritual de interação sacralizador. Nos diz o autor

As profissões poderosas são aquelas que têm cercado seu trabalho por rituais sociais e direcionado seu trabalho mundano para a produção de símbolos sagrados. A importância da educação na formação das profissões reflete o fato de que a educação é peculiarmente uma forma de ritual moderno e secular. (COLLINS, 1991, p. 26)

A base do argumento de Collins é que o fechamento do mercado não é suficiente para explicar as diferenças de status entre as profissões. As profissões podem ser vistas como a combinação de duas variáveis: o fechamento do mercado e a honra ocupacional. Esta última, por sua vez, é conseguida através a criação de uma imagem auto-idealizada que evidencia o ideal profissional como sendo essencialmente altruísta e moralmente comprometido com o bem comum, distanciando-se, portanto, do ganho mundano ou financeiro que o desqualificaria como grupos de status. Além disso, as profissões encontram na educação um ritual que ajuda a consolidar e propagar entre seus membros do grupo um estilo de vida peculiar.

Antes de se configurar como a difusora de uma expertise técnica especial, a educação é ela mesma um ritual que permite aos que nela estão inseridos compartilhar algo em comum, reconhecerem a si mesmo como iguais e se distinguirem dos outros. Collins (1990, p.38) diz que o ritual é capaz de intensificar um modo coletivo de ser e que ao dele participarem seus membros adquirem não somente uma identidade de grupo, mas também “sinais simbólicos que eles podem trazer em torno de si, usar no direcionamento e idealização de sua própria atividade e reconhecer outros membros do grupo”.

Os rituais educacionais são cruciais no processo de aquisição de status profissional não somente porque tornam a educação e tudo que a envolve sagrado, mas principalmente

porque ela transforma o próprio estudante em um emblema do sagrado. A identificação com o sagrado é tão forte que Collins descarta a hipótese que ela seja resultado exclusivo da fase final da educação, ou seja, a educação profissional das universidades. Para ele, esse ritual permeia todo o processo educacional que é específico da elite.

A percepção das diferenças no capital cultural e o reconhecimento das probabilidades objetivas de sucesso no sistema desmotivam muitos estudantes com baixos recursos ao mesmo tempo que super-motiva os poucos selecionados que se movem antecipadamente através da educação em carreiras proeminentes. Os profissionais aspirantes, sobretudo aqueles que têm um estoque de capital cultural que os confortáveis em ocasiões rituais, são mais capazes de se lançarem dentro de procedimentos educacional mais ritualísticos. (COLLINS, 1990, p.39)

A visão de Collins é de que o status dos grupos profissionais reflete em grande medida o status pregresso dos indivíduos que os compõem. Dado que as profissões de alto status estão vinculadas aos grupos de elite dificilmente poderemos associar o processo de profissionalização como um processo de mobilidade social coletiva, já que seus membros ocupam o topo da estrutura de estratificação. Da mesma forma devemos relativizar o papel do conhecimento formal científico como fator fundamental para a consolidação da autoridade profissional pois mais importante do que produzir um conhecimento eficiente e exclusivo é o papel da universidade de produzir rituais sacralizadores. Mas de um ponto há em comum entre Collins e Larson, ambos evidenciam o fechamento do mercado como condição importante para a consolidação da autoridade profissional dos grupos modernos.

Até aqui vimos que os teóricos das profissões neo-weberianos dão à dimensão do controle do mercado enorme peso na explicação do poder e autoridade dos grupos profissionais. Se levarmos em conta os pressupostos descritos até aqui podemos dizer que o grupo de executivos prescinde de quase todos os critérios na teoria: eles não conseguem definir claramente qual a sua atividade, não possuem uma base cognitiva com o grau de estruturação científica exigido pela teoria, atendem a uma “clientela” altamente organizada, ou seja, concorrem livremente no mercado, não existem rituais acadêmicos que garantam a

formação *à priori* da identidade de grupo, enfim, o executivo está na contramão da teoria. Mesmo assim, como já dissemos, eles compartilham identidade e são reconhecidos como profissionais cuja autoridade é associada à expertise típica dos profissionais.

Como explicar então o que se passa no universo dos executivos tendo como referência as discussões sobre monopolização do mercado? Pois bem, afirmamos aqui que se a ideia weberiana do fechamento é fundamental para compreender as profissões modernas, uma vez que o monopólio é um dos recursos centrais para construção da autoridade dos grupos de alto status que atuam em mercados abertos, o mesmo não acontece com grupos cuja gênese e desenvolvimento se deu em mercados organizados. No caso dos executivos, ao monopólio contrapõe-se à livre competição no mercado; à credencial acadêmica particular somam-se as características pessoais e as trajetórias vividas e, finalmente, à criação formal de critérios de inclusão e exclusão sobrepõe-se a concepção da sobrevivência do forte. Uma série de conceitos de natureza darwinista são evocados pelos executivos e se articulam para justificar e validar a autoridade profissional dos mesmos e sua posição de poder e status. A seguir discutiremos tudo isso com mais detalhes.

3.5 - Pensando o Caso dos Executivos e da Administração de Empresas no Brasil a partir das Discussões Sobre o Fechamento do Mercado

Vimos que o desenvolvimento e a organização do conhecimento produzido pela administração e a proteção da lei 4.769 de 1965, que regulamenta a profissão de Administrador, não foram capazes de garantir áreas de atuação exclusiva para a administração e proibir o exercício da atividade por “leigos” ou pessoas “não qualificadas”. O panorama que se observa atualmente para as atividades ligadas a área da gestão é o seguinte.

De um lado estão as burocracias modernas cuja estrutura demanda um quadro de profissionais que, usando a racionalidade formal, esteja apto a diagnosticar, planejar e tomar decisões sobre os rumos da organização. De outro lado estão as escolas de administração, conselhos e associações que afirmam possuir um conhecimento específico e uma expertise própria capaz de atender a demanda das burocracias. Entre os dois não existe uma jurisdição oficial, pelo menos não até agora, já que nem a administração nem qualquer profissão legitimada detêm o controle legal, seja total ou parcial, sobre o “ato de administrar”. Vejamos o que se passa então.

Qual grupo profissional, além dos administradores, está executando a tarefa de administrar as organizações? Todos os que assim o desejam. Qual grupo inserido dentro das Instituições de Ensino Superior afirma possuir um conhecimento formal que os torna aptos para administrar as organizações? Ao que nos consta, além dos administradores, nenhum. Podemos dizer que o psicólogo se diz apto para gerir “pessoas”, que o engenheiro afirma ser capaz de gerenciar o processo produtivo, que o contador assegura estar preparado para controlar as finanças da empresa mas nenhuma dessas profissões anuncia que detém uma base cognitiva que as habilita a reivindicar para si a exclusividade do ato de “administrar as organizações”. Só quem o faz é a Administração, só ela afirma ser possuidora de um conhecimento racional, ou da junção de vários saberes racionais que não é encontrada em outra especialidade e que a qualifica a gerir *profissionalmente* as organizações. Os administradores formam o único grupo dentro do sistema de ensino superior que tem reclamado para si e proclamado como sua a tarefa de diagnosticar, planejar e tomar decisões sobre os rumos da gestão organizacional.

Descrito o quadro e considerando a crescente demanda por parte das organizações pelo trabalho de gestão especializado, em tese, a administração seria a candidata apta para criar e controlar esta jurisdição. Esta aptidão é de certa forma reconhecida quando observamos o

grande número de profissionais de outras áreas que buscam os MBA's e mestrados profissionais na área da administração como forma de melhorar sua *performance* no exercício prático de administrar. Por que, então, não existe nem sinal de um possível controle formal da administração sobre o mercado? Para responder a esta questão precisamos descrever com mais detalhes o cenário delineado para a administração. Vamos então a essa descrição.

Os empregadores buscam contratar profissionais de gestão, mas não exigem que tais profissionais tenham *a credencial de Administração* preferindo à esta estabelecer um *perfil profissional* que contemple as especificidades demandadas pela sua empresa; os acadêmicos da administração reivindicam o monopólio do mercado com o argumento de possuir uma base cognitiva destinada para tal fim mas, até agora, não conseguiram se articular de forma convencer a sociedade e o Estado de que esse monopólio é necessário ou mesmo possível; existem também os administradores graduados que percebem os benefícios do controle sobre o mercado, mas não compartilham com os acadêmicos a preocupação e responsabilidade de desenvolver estratégias para efetivá-lo (muitos deles, inclusive, quando assumem a função de “contratador” não exigem a graduação em administração); para finalizar nossa citação, existe ainda um outro grupo composto por profissionais de outras áreas como advogados, médicos, contadores, engenheiros que estão atuando como administradores, mas não reivindicam o controle do mercado porque não se interessam por ele.

Com relação ao **monopólio do mercado** da “administração” podemos dizer, de forma resumida, que: há os que querem, mas não conseguem obtê-lo; os que têm maiores chances de consegui-lo, mas não o desejam; os que não se interessam pelo fato, mas se beneficiam com a falta dele; e há ainda os que são prejudicados pela sua ausência, mas não percebem, não se importam ou não conseguem se mobilizar para mudá-la. Aparentemente, o mercado em que atua a administração por sua natureza de “lugar de todos” configura-se como “terra de ninguém”, uma espécie de “Torre de Babel” de interesses em que todos os grupos têm algum

poder de agência, mas nenhum deles é capaz de impor como verdadeiras suas formas de ver o mundo.

Mas isso ocorre só na aparência, pois atuando de forma ativa nessa babel de interesses há um grupo que tem conseguido se colocar como principal ator na condução das formas de agir e pensar ali legitimadas, construindo identidades e consolidando sua autoridade profissional intra e extra campo. Esse grupo é formado pelos executivos.

3.5.1 – A construção da Identidade Profissional do Executivo: quando a Trajetória

Vivida e os Atributos Pessoais são os recursos mais importantes.

Randall Collins (1979) dedicou-se ao estudo da emergência do sistema credencialista e da importância da credencial educacional nas sociedades modernas. Para o autor, a consolidação das universidades possibilita a criação de um novo tipo de moeda cultural, a credencial educacional que, à semelhança do capital social e econômico, pode ser utilizada pelos agentes como recurso para obter posições sociais mais favoráveis no espaço social. Essa moeda cultural aparece como recurso poderoso não somente “para a obtenção e monopolização de posições econômicas, mas também ela faz toda a diferença na determinação de como os indivíduos irão se aliar com outros no sentido de lutar por vantagens” (COLLINS, 1979, p. 94).

Collins, contudo, chama a atenção para o fato de que não é o aspecto técnico, ou melhor, o caráter racional científico do conhecimento profissional transmitido pelo sistema de ensino que legitima a autoridade profissional no espaço social. De fato, a importância das instituições de ensino superior não pode ser atribuída somente à qualificação técnica

por elas concedida mas também, e principalmente, ao processo de socialização que ali se estabelece e possibilita a formação de identidades de grupos.

O estudo mais detalhado sobre o processo de socialização é realizado em um trabalho posterior, de 1990, em que Collins analisa a educação como instrumento ritualístico. Neste texto, intitulado “Market closure and the conflict theory of the professions”, o autor afirma que as profissões com maior status e honra são aquelas que se especializaram em um tipo específico de ritual, o ritual realizado dentro das instituições de ensino. O status que deriva da inclusão das profissões no sistema de ensino superior não deve ser visto como resultado da qualificação técnica concedida pelas escolas profissionais, mas como efeito do ritual particular que ali se estabelece. Este ritual específico da educação ocorre em todos os níveis de ensino, contudo, é particularmente no nível superior que ele se torna mais denso de significados. O ritual “profissional” envolve o grupo, seu foco de atenção, a intensificação de um modo coletivo e, como “resultado, o símbolo significante do conteúdo da cerimônia torna-se um emblema carregado de sugestões e representações morais para os membros do grupo” (Collins, 1990, p. 38).

A importância das instituições de ensino não está nos métodos educacionais ou no conteúdo substantivo do conhecimento que elas fornecem aos profissionais, garantindo-lhes uma maior qualificação técnica. De fato, a importância se encontra na estrutura mais geral do ensino, ou seja, na produção de rituais cheios de significado que conseguem separar, em sala de aula, “a realidade ‘profana’ dos objetos sagrados que são exaltados por este processo-ritual, usualmente o conteúdo do currículo mas também, algumas vezes o professor e o próprio aluno” (Collins, 1990, p. 38). O ritual profissional é tanto socializador quanto sacralizador. Ele constrói identidades de grupos, símbolos compartilhados, cumplicidade, estabelece vínculos intensos entre aqueles que participam

do ritual e ao mesmo tempo opera “uma transformação completa do estudante em um emblema de domínio sagrado” (Collins, 1990, p. 38).

Em nenhum momento queremos afirmar que a questão do ritual é central para a construção da autoridade profissional dos executivos aqui pesquisados apenas ressaltamos como, do ponto de vista da teoria das profissões, ela é tida como elemento importante na definição do grupo. Santos (2011) é um dos autores que compartilha essa visão. Ao estudar um grupo de alunos do curso de administração, diz que o ritual educacional seria, nestes termos, um momento importante para criar as bases da identidade profissional, instante em que se pensa a administração para além do ato de prestar serviço para as organizações, ou seja, que se entra em contato com o *saber administrativo* e não somente com o *fazer administrativo*. A fim de compreender as concepções dos alunos de administração sobre a administração e o administrador, Santos chegou aos seguintes resultados

A natureza, a conceitualização, e o papel da administração e do administrador na sociedade e nas organizações não estão claros para os sujeitos entrevistados, de forma que, para eles, a administração transita entre a arte e a ciência, entre o tudo e o nada. (...) Convergentemente, essas representações de Administração foram sustentadas e qualificadas por um discurso que apresenta o curso de Administração como generalista, complementar, substituto e voltado à prática; sendo suas escolhas pelo curso narradas em termos de vocação, porém, mais consistentemente, como a conveniência resultante da falta de opção, indecisão, ou pela demanda de um negócio familiar a ser administrado no futuro. (SANTOS et al, 2011, p. 289)

Através das narrativas destes pesquisados o autor percebe o quanto é difícil para os alunos enxergarem a si mesmos como administradores. A dificuldade de compreender a administração e o administrador “gera para os entrevistados riscos, principalmente ontológico, ao não conseguirem definir o que seja administração, e instrumentalizarem o exercício da profissão – e existencial – ao discursivamente silenciarem sobre si mesmos como administradores no futuro.” (Santos, 2011., p. 265). Ao serem convocados a projetar seu futuro como administradores, as narrativas dos alunos não contemplavam um carreira de

administrador, “nas representações de Administrador, há um silêncio, um vácuo discursivo. No lugar do administrador, eles colocam o proprietário empreendedor, o professor ou o servidor público.”(op.cit., p. 286)

Mas se a falta de referência identitária é observada entre os alunos de administração o mesmo não ocorre com nossos entrevistados. A inexistência de uma socialização *à priori* não impediu que esses indivíduos formassem um grupo, o de executivos, que compartilha uma identidade profissional. Os profissionais de alta gestão são aqui descritos como um grupo pois percebem a si, são percebidos pelos outros e se colocam frente aos demais profissionais como executivos. Possuindo credenciais acadêmicas das mais diversas, quando esses indivíduos são convidados a refletir sobre quem são e qual sua identidade profissional o fazem tendo como referência os executivos, a posição que eles ocupam nesse mercado de trabalho, sua trajetória e suas aspirações profissionais como altos gestores. Encontramos aqui uma situação em que a percepção subjetiva de quem ele é (identidade para si) e a atribuição objetiva dada a ele pelos outros (identidade para o outro) remete a elementos identitários associados ao que tipicamente esse grupo entende por “ser um executivo”. Diferente dos grupos profissionais em que o processo de socialização educacional teve papel importante na construção da identidade profissional, a base da identidade do executivo foi moldada a partir das relações que esses indivíduos estabelecem no mercado e no local de trabalho.

Dizer que a identidade profissional é tomada como indício da existência do grupo de executivos é o mesmo que assumir que o universo em análise é capaz de produzir interações sociais das quais derivam tanto processos de criação (legitimação) quanto de internalização (socialização) de elementos identificatórios específicos deste grupo. Na ausência de uma formação profissional coincidente, já que os executivos possuem credenciais das mais variadas áreas de conhecimento, a construção dessa identidade se dá a partir da experiência

profissional e da socialização *à posterior*, qual seja, aquela realizada os cursos de pós-graduação, MBA's e nas associações que representam estes executivos.

A identidade profissional é construída nos processos de interação que ocorrem essencialmente no campo do trabalho e teria como fundamento a natureza da atividade que desenvolvem e os coloca na posição de executivos e não de burocratas, e o conhecimento prático e formal acumulados pelos indivíduos. É nesse processo de interação que os indivíduos reconhecem a si mesmo como executivos e se fazem reconhecer pelos outros como tal. Diz Perruci (2003, pg. 59) que “o espaço da atividade profissional é o espaço de reconhecimento das identidades profissional. Por sua natureza, a identidade profissional não é individual mas sim coletiva e inscreve-se”, como diz Perruci

Em representações e práticas que dependem, por sua vez, do contexto no qual estão inseridas e do modo pelo qual são exercidas. Como toda identidade, teria cinco dimensões: 1) é subjetivamente vivida e percebida pelos membros do grupo; 2) é resultado da consciência de pertença ao grupo como tal, é a interiorização da atribuição do grupo; 3) define-se, inicialmente, através de um movimento em que a oposição e a diferença em relação ao outro delimita o processo de identificação; 4) pode ser apreendida via um conjunto de representações no qual se opõem traços negativos e positivos; 5) as atitudes e imagens exprimem-se de forma discursiva, revelando implícita ou explicitamente um sistema de idéias ou visões de mundo. (PERRUCI, 2003, p. 58)

O conceito de identidade profissional surge, portanto, como ferramenta analítica importante para compreender esse grupo de indivíduos e seu posicionamento frente ao monopólio do mercado. Costa e Silva (2005) diz que por fazer parte do arcabouço teórico de áreas de conhecimento distintas, como a sociologia e a psicologia, o conceito de identidade assume um caráter multiforme que o torna uma ferramenta útil para compreender tanto fenômenos individuais quanto macro-sociais. Por sua natureza flexível e seu uso social diferenciado o conceito pode ser usado para analisar a *identidade individual*, como faz a psicanálise, que discorre sobre a essência humana e as especificidades do indivíduo; para delinear a *identidade social ou coletiva* (imputada aos grupos étnicos, geográficos, sociais), como é o caso da antropologia; ou como fazem os teóricos da psicossociologia e da sociologia

compreensiva para entender a *identidade vivida e atribuída*, que emerge da história de vida dos indivíduos e suas relações no espaço social (dimensão biográfica e relacional), (Sainsaulieu, 1985; 1997; Dubar, 1997a; Davezies, 1993; Dejours, 1993). Para fins de nossa análise interessa-nos as discussões desenvolvidas por Dubar (2005), mais especificamente quando este trata do conceito de identidade para si e identidade para o outro.

Para Dubar (2005) a identidade resulta da constante interação entre o que o sujeito pensa sobre si e o que os outros pensam sobre ele, por isso, diz Costa e Silva (2005), para a teoria de Dubar “a identidade não é mais do que o resultado simultaneamente estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, em conjunto, constroem os indivíduos e definem as instituições” (Costa e Silva, 2005, pág. 31). Dubar entende a identidade como sendo a junção de dois processos identitários diferentes: um deles é externo e objetivo, ele se dá através das instituições e dos outros agentes que ao interagirem diretamente com o sujeito atribuem-lhe identidade, o outro é um processo interno, subjetivo, em que o indivíduo constrói uma imagem de si próprio.

Denominaremos atos de atribuição os que visam a definir que tipo de homem (ou de mulher) você é, ou seja, a identidade para o outro; atos de pertencimento os que exprimem que tipo de homem ou mulher você quer ser, ou seja, sua identidade para si. (...) Estamos diante do encontro de dois processos heterogêneos que algumas teorias sociológicas tendem, sem demonstração convincente, reduzir a um mecanismo único. O primeiro concerne a atribuição da identidade pelas instituições e pelos agentes que estão em interação direta com os indivíduos. Só pode ser analisado no interior dos sistemas de ação nos quais o indivíduo está implicado, e resulta de relações de força entre todos os atores envolvidos e da legitimidade – sempre contingente – das categorias utilizadas...O processo leva a uma forma variável de rotulagem, produzindo o que Goffman denomina de identidades sociais virtuais dos indivíduos assim definidos (...)O segundo processo concerne à interiorização ativa, à incorporação da identidade pelos próprios indivíduos. Ela só pode ser analisada no interior das trajetórias sociais pelas e nas quais os indivíduos constroem identidades para si que nada mais são que a história que eles se contam sobre o que são e que Goffman denomina de identidades sociais reais. (DUBAR, 2005, p.139)

Não são raras as vezes em que os sujeitos vivem situações em que há divergência entre identidade social virtual conferida ao sujeito e a identidade social real atribuída por ele

mesmo. Quando isso ocorre, o próprio indivíduo que tenta diminuir a distância entre as duas identidades utilizando estratégias que assumem, basicamente, duas formas: na primeira forma, o sujeito tenta acomodar a imagem que ele criou para si à identidade para o outro (são as chamadas as transações externas, ou objetivas); na segunda ele tenta assimilar a identidade para o outro à identidade para si buscando compatibilizar a identidade já construída com a criação novas identidades futuras (transações internas ou subjetivas). A perspectiva desenvolvida por Dubar

faz da articulação entre as duas transações a chave do processo de construção das identidades sociais (...) A construção das identidades se realiza, pois, na articulação entre os sistemas de ação, que propõem identidades virtuais, e as trajetórias vividas, no interior das quais se forjam as identidades reais às quais os indivíduos aderem (...) Essa abordagem supõe a um só tempo uma relativa autonomia e uma necessária articulação entre as duas transações: as configurações identitárias constituem, então, formas relativamente estáveis, mas sempre evolutivas, de compromisso entre os resultados dessas duas transações diversamente articuladas. (DUBAR, 20005, p.141)

Costa e Silva (2005) diz que essa abordagem caracteriza-se pela dualidade, já que a identidade é fruto tanto do processo biográfico (de continuidade ou ruptura com o passado) quanto do processo relacional (que pressupõe o reconhecimento ou não pelo outro). No campo da sociologia das profissões, Dubar (2005) tem estudado a identidade levando em conta particularmente sua natureza ao mesmo tempo biográfica e relacional. Para ele, é da confrontação com o mercado e das relações estabelecidas no local de trabalho que se construirá a identidade profissional. O trabalho de Dubar é claramente inspirado nos escritos de Sainsaulieu. Este último autor, diz Dubar (2005, p.151), “ancora a identidade na experiência relacional e social do poder e, portanto, faz das relações de trabalho o lugar em que se experimenta o enfrentamento dos desejos de reconhecimento em um contexto de acesso desigual, movediço e complexo de poder”.

Para Sainsaulieu, a identidade é menos um processo biográfico de construção do si que um processo relacional de investimento de si: noção de ator de si remete, não a um simples papel passageiro em um cenário provisório, mas a um investimento essencial nas relações duradouras que coloca em questão o conhecimento

recíproco dos parceiros. Trata-se de uma transação objetivamente constatável nas análises das situações de trabalho e dos sistemas sociais empresariais. Dos resultados dessa transação dependem as identidades de quem se engaja ou é engajado nelas (DUBAR, 2005,p.151)

A construção da identidade profissional pressupõe, nesses termos, uma articulação obrigatória entre o processo biográfico e o relacional. Analisados separadamente, diz-se que:

O processo biográfico pode ser definido como uma construção no tempo, pelos indivíduos, de identidades sociais e profissionais a partir das categorias oferecidas pelas instituições sucessivas (família, mercado de trabalho, empresa...) e consideradas a um só tempo acessíveis e valorizadoras (transação subjetiva), o processo relacional concerne ao reconhecimento em um momento dado e no interior de um espaço determinado de legitimação, das identidades associadas aos saberes, competências e imagens de si propostos e expressos pelos indivíduos nos sistemas de ação (DUBAR, 2005, p. 155/156)

Não temos dúvidas de que as discussões de Dubar nos ajudam a compreender como se dá o processo de construção da identidade desse grupo. Isto porque sua narrativa nos indica que a construção desta identidade profissional se dá a partir da articulação entre a sua trajetória vivida e o quadro de ação no qual estão inseridos. A partir das descrições sobre a carreira foi possível observar o quanto as relações de trabalho e a trajetória profissional foram fundamentais na construção da imagem que os executivos têm de si mesmos. Esse dois processos têm uma força definidora tão grande que foi possível observar indivíduos que tinham formação em áreas de conhecimento pouco afins com a gestão, como direito e medicina veterinária, abandonarem sua identidade profissional de origem para incorporar, no seu lugar, a identidade de executivo.

Vejamos a fala de alguns deles quando indagados sobre sua identidade profissional. Eraldo, por exemplo, médico veterinário e herdeiro de uma das famílias mais importantes e ricas de Minas Gerais disse “*eu sou um executivo nato, eu sempre estive, desde a faculdade, envolvido em gestão*”. Como Eraldo, Eliana, advogada e Elcio, engenheiro, também evidenciam a vocação como sendo fundamental na definição de quem são hoje. Eliana fala

“eu me considero uma gestora (...) não faço nada ligado à advocacia, e eu sou uma apaixonada (pela gestão) (...) A minha relação com a advocacia está meio morna, eu me atualizo, mas me atualizo mais na área de gestão, no que eu devo fazer para administrar melhor”. Elcio, por sua vez, nos diz: “eu sou um executivo de finanças formado em engenharia (...) eu não sou engenheiro, eu tive a formação de engenharia que eu acho fantástica porque ajudou a desenvolver meu raciocínio lógico que ajuda no meu trabalho, mas eu sou executivo”.

Outros exemplos, agora vinculados à experiência profissional, estão nas falas de Ester (economista), Evaldo (engenheiro) e Efigênio (comunicólogo).

Eu me considero uma executiva de finanças, (...) eu adquiri ao longo da minha trajetória como executiva um conhecimento imenso do setor financeiro que me qualifica para o cargo de CFO. (Ester, economista, diretora financeira)

Eu me considero executivo porque a maior parte do meu dia a dia eu tomo decisões de executivo, decisões que estão fora da área de engenharia (...) pelas minhas características pessoais eu me considero um executivo. (Evaldo, engenheiro, diretor de projetos)

Eu sou um executivo da área de TI, porque tenho muita experiência e conhecimento nessa área. (Efigênio, comunicólogo e gestor de TI)

Com exceção do médico, todos os entrevistados com graduação em áreas diferentes da administração se definiram como executivos ou profissionais da alta gestão. Suas aspirações profissionais estão associadas à sua trajetória como executivos, eles se relacionam no campo de trabalho, e muitas vezes fora dele, com executivos, se vêem concorrendo no mercado de trabalho com outros executivos, enfim, se sentem como tal. Em geral, não se identificam com sua profissão de origem e quando se remetem a ela o fazem a fim de destacar quais traços da profissão anterior os ajudaram no exercício da sua atividade. Observou-se que as competências, habilidades e o conhecimento formal aprendido durante a graduação de origem (economia, direito, etc) foram redirecionados para formação de “competências específicas do

executivo” e readequados para o dia a dia da sua atividade atual. Essa “transposição” do conhecimento e das competências para o universo de trabalho dos executivos é descrito da seguinte forma pelos entrevistados. Elcio, engenheiro, fala: *“eu tive a formação em engenharia que eu acho fantástica, porque tem um raciocínio lógico, tem muita matemática que ajuda muito o executivo de finanças”*. Evaldo e Eliana seguem o mesmo raciocínio dizendo.

Não tenho dúvida que o fato de ser engenheiro, ter aquele raciocínio cartesiano (...) facilita para mim, porque eu consigo transformar essa visão cartesiana numa mensagem clara para as pessoas (que estão sob meu comando). Mas eu não uso meu raciocínio cartesiano na comunicação, essa é a questão, são duas coisas distintas. Ele me dá uma base para sistematizar minha mensagem, isso vem da engenharia, mas o filling é pessoal. (Evaldo)

O bom executivo precisa ter esses dois lado: tanto essa visão exata, imediatista, matemática quanto essa visão mais abstrata dos fenômenos. É com essa visão um pouco mais abstrata que o executivo vai conseguir entender e lidar com pessoas. Essa é uma dificuldade que eu percebo nos administradores, mas não nos advogados (...) os advogados tem uma visão mais abstrata que ajuda na gestão. (Eliana).

Importante destacar como a questão da identidade é tratada pelo único médico dentro do grupo de entrevistados. Ao se identificar, Eduardo se definiu como um “médico que está ocupando um cargo de gestão”. Para assumir uma das diretorias do hospital impôs como condição continuar atendendo seus pacientes e mantendo sua agenda de cirurgias. A entrevista de Eduardo confirma a força identitária do grupo de médicos, já tão consagrada na literatura, e reforça o nosso argumento de que a trajetória profissional, as relações vividas no universo de trabalho e as características pessoais se articulam para formar a identidade dos que estão na alta gestão. A experiência anterior em um cargo de direção não apenas garantiu, disse o médico, a posse de um conhecimento prático considerado importante para a gestão hospitalar como também validou suas características natas, que são consideradas indispensáveis aos gestores. Ao falar sobre as competências e as características pessoais do executivo, destacou as habilidades nas relações pessoais como ponto central para a gestão.

Eu acho que os administradores têm competências fantásticas, eles contribuíram demais. Mas às vezes ser uma pessoa tecnicamente competente não basta (...) Falo novamente das características pessoais, não basta ser um bom administrador (ter conhecimento técnico-científico) tem qualidades pessoais que a gente tem que equilibrar (...) é preciso, por exemplo, ser organizado, ter humildade e justiça.

Em quase todos os relatos do grupo de executivos sem credencial em administração às “qualidades pessoais” juntam-se descrições da trajetória profissional para explicar como e porque eles se tornaram executivos. Inteligência, raciocínio lógico, capacidade de análise, síntese e argumentação, capacidade de lidar com os outros (relacionamento) foram citadas como as características pessoais mais importantes para definir quem é o executivo. Elcio, por exemplo, ao falar sobre o cotidiano e a carreira dos profissionais de alta gestão, expressa de forma clara a relação entre habilidades pessoais e trajetória. Diz ele que só o acesso a teoria não garante o sucesso na carreira de executivo, é preciso ainda ter “um dom” para lidar com as pessoas. *“A escola vai formar bons profissionais que não necessariamente vão exercer determinados cargos (de alta gestão) porque estes cargos exigem uma habilidade que a escola não é capaz de dar”*. Emanuel, quando descreve seu processo de contratação para o cargo de COF de uma multinacional disse

Numa função como essa, de direção financeira, tem alguns quesitos como, por exemplo, ser transparente, honesto, objetivo e passar confiança. Eu acho esses atributos, que eu passei para os diretores que estavam acima, foram importantes para que eu fosse selecionado. Obviamente a questão também que vem através dos números: verificar se está dando resultado, se está atingindo as metas. Tudo isso junto, unido à questão de confiança, honestidade e transparência, para uma função como essa são relevantes. É a questão do perfil da pessoa (...) e eu tenho esse perfil.

Ester, quando descreveu as políticas adotadas por sua empresa (multinacional) para selecionar os candidatos para os cargos de CO's, destacou que parte da escolha é feita de acordo com as características pessoais do sujeito

Existem características que são essenciais para um bom executivo. Para mim, bom senso e capacidade de análise vão definir se aquele profissional vai crescer profissionalmente (...). Esse tipo de profissional consegue bater o olho e selecionar as informações que realmente eles precisam saber. São poucos os profissionais que fazem isso, a maioria se perde no meio do caminho (...) Isso você percebe com três anos de profissão, você bate o olho no profissional e diz: ‘esse aí vai crescer’.

Nas narrativas sobre a construção da identidade profissional percebemos uma alternância constante entre os dois pontos: ora se destacam as características pessoais, que podem ou não ser desenvolvidas dentro do ambiente acadêmico, mas nunca lá adquiridas, ora se evidenciam as experiências profissionais. Mas ambas, a trajetória e qualidades pessoais, nunca estiveram dissociadas, ao contrário, elas se apresentam fortemente articuladas e se reforçam mutuamente, ou seja, a trajetória profissional só foi possível porque as qualidades pessoais habilitaram o sujeito para isso e estas últimas, por sua vez, foram potencializadas graças às experiências profissionais.

À exceção ficou por conta de Eliana, executiva com formação em direito, que disse que as habilidades típicas dos executivos não são pessoais, mas adquiridas no processo de formação profissional. Par ela, ser um bom executivo *“não é exatamente uma questão pessoal (...) é uma questão de formação”*. A área de formação do indivíduo, contudo, não é determinante para o sucesso desse executivo dado que, em geral, o resultado final da gestão não está vinculado a nenhum tipo de formação específica, *“o executivo que vem das ciências exatas, como o administrador, o contador e o engenheiro, é mais direto, acho que ele é mais rápido na tomada de decisão. O que vem das ciências sociais, como o direito, titubeia mais nas decisões, fica com o pé atrás, mas tem uma visão mais ampla. Mas sob o ponto de vista do resultado prático não há diferença entre os dois.”* Diferente dos demais entrevistados desse grupo, Eliana é bastante jovem, está com pouco mais de 30 anos, e há pouco tempo ocupa um cargo de alta gerência. cursando o mestrado profissional em administração, ela diz ter ido buscar na escola o conhecimento necessário para compreender de forma mais sistematizada o ambiente em que está inserida.

Da mesma forma que os demais, quase todos os entrevistados com graduação em administração citaram, mas as experiências no ambiente de trabalho e a trajetória profissional,

e não a escola, como fatores chave para a construção da identidade profissional. Nas falas também foram destacados a identificação pessoal com a área de gestão e a compatibilidade entre a natureza da profissão de administrador e a personalidade do indivíduo. Quando narram suas trajetórias profissionais, os indivíduos deste grupo remetem tanto à ideia de vocação (eu nasci para ser executivo e tenho as habilidades necessárias) quanto à de pertencimento (faço parte de um grupo seleto de indivíduos que, como eu, possui habilidades excepcionais). Mas, para além da identidade de administrador, esses indivíduos se vêem como executivos, como profissionais da alta gestão que tomam decisões estratégicas baseados essencialmente no raciocínio lógico, no conhecimento prático acumulado e no conhecimento formal multidisciplinar, este último adquirido dentro e fora da faculdade. Uma frase que ilustra bem a partir de quais elementos se consolida a identidade profissional é expressa por Afonso quando ele afirma *“eu sou o resultado das minhas experiências”*.

Quando convidados a refletir sobre a interferência da formação profissional na construção da identidade, eles foram explícitos: o curso de administração, apesar de oferecer disciplinas que ajudam a entender como funcionam as organizações, não foi o principal responsável pela construção da identidade profissional. Novamente são as experiências profissionais, as interações no trabalho, as vivências no mercado e a identificação com a área de gestão que formam a base a partir da qual essa identidade está assentada. Talvez até com mais ênfase do que o grupo anterior, os administradores que ocupam altos cargos ressaltam o papel das habilidades pessoais e da experiência para a identidade profissional. A escola, na opinião desse grupo, não seria o espaço privilegiado de socialização profissional já que o que ali se discute pouco se aproxima do universo cotidiano vivido pelos executivos. Por isso, alegam, é no espaço onde se estabelecem as interações de trabalho que emerge a identidade profissional. Abílio, por exemplo, único executivo que se descreveu como originário da classe média baixa, diz que se considera administrador não pela formação, mas pela experiência.

Eu tive condições, oportunidade de gerenciar praticamente todas as áreas de uma empresa, então eu já gerenciei recursos humanos, segurança do trabalho, qualidade de processo, área financeira, logística, suprimentos, então assim, todas essas áreas formam o sistema de gestão empresarial, por todas essas experiência hoje eu poderia falar que sou um administrador, por ter experimentado a maioria das áreas que um administrador pode estar ocupando, hoje eu me vejo como administrador completo(...) (Abílio)

Adair, executivo de finanças de uma das maiores distribuidores de combustível do país, diz que a experiência definiu quem ele é, como se vê e é visto profissionalmente e de que forma se colocada no mercado. *“Ser administrador é muito mais função da minha trajetória profissional do que da formação superior. (...) Quer saber, nem minha identidade nem meu valor no mercado estão relacionados com meu diploma em Administração, isso não tem valor no mercado”*.

Há os que junto com a trajetória profissional incluem na narrativa a concepção de “vocação” como parte importante para explicar a sua identidade. Este é o caso de Acácio, por exemplo, que soma à sua experiência profissional a sua aptidão pessoal para gestão: *“Eu sou um administrador porque eu executo a administração, (...) eu sou um administrador profissional, eu sou um administrador financeiro. (...) Eu virei administrador porque eu estudei administração ou eu estudei administração porque eu seria um administrador? Eu fiz administração porque eu seria um administrador, se eu fizesse engenharia eu seria um administrador, está em mim”*

Agenor segue a mesma linha de Acácio e diz que *“qualquer que seja a área, de gastronomia, diversão, acho que é a minha visão de negócios que me define”*. A escola é importante pois desenvolve o que já é nato no indivíduo: *“ Eu estou sempre ligado no que está acontecendo no mundo de negócios, no que está acontecendo nas empresas, etc. Acho que a escola foi fundamental nisso, ela pegou meu interesse e conseguiu abrir a minha visão, abrir os olhos para realidade e trazer mais informação para eu entender o básico nesse mercado. (...) Mas (para ser executivo) precisa de algumas habilidades que não estão relacionadas diretamente com a administração.”* A diferença nesta narrativa é que Agenor, dentre todos os

entrevistados, é o único que se referiu à administração como uma espécie de arte, “*é como se ele (o administrador) fosse um artista, não precisa de formação mas de perfil.*”

Ao falar sobre sua identidade profissional, os entrevistados têm como referência dois grupos: o grupo de executivos e o grupo de bacharéis em administração. Mesmo que à princípio pareçam iguais, há diferenças entre os dois e o primeiro não pode ser reduzido ao segundo, ou seja, todo executivo é administrador, mas nem todo administrador é um executivo. Basicamente o administrador é produto de uma formação que garante uma visão ampla e útil, porém superficial e distante da realidade profissional do gestor. O conhecimento adquirido na escola não transforma o administrador em um executivo. Este último é forjado através do somatório da sua história profissional e das relações que estabeleceu com seus pares durante o processo de treinamento profissional. Um trecho que ilustra bem essa ideia é retirado da entrevista de Acácio e Afonso

A administração não se aprende só na escola não, claro que não. A história do mundo prova que não, porque a administração ela foi feita como ciência recentemente (...) A administração a gente tem ela dentro da gente, seu fígado administra muitas coisas, qualquer um pode ser um administrador (...) Mas para ser um grande executivo, para estar numa posição de topo em uma empresa, ele precisa do estudo superior (que pode ser em qualquer área) porque a interlocução que ele vai ter demanda isso (...) Se você está em cima, o relacionamento pessoal, o bom senso e a humildade também são fundamentais. O bom relacionamento é para você fazer as coisas funcionarem e costurarem a seu favor, o bom senso é você tomar decisões corretas e a humildade para você não se desviar do que você tem que fazer (...) e isso não é uma coisa que todo administrador tem.(Acácio).

A faculdade de administração ajuda a saber a natureza das coisas, onde é mais fácil pesquisar uma solução, mas a faculdade de administração é tão generalista que é impossível treinar para situações do dia a dia, por isso a experiência é tão importante para o executivo (Afonso)

O grupo de executivos é claramente o grupo de referência identitária dos entrevistados da pesquisa. É ele que fornece o material básico com o qual constroem sua identidade profissional, é a partir das interações que se dão entre eles que elaboram sua auto-imagem e se definem para os demais. O grupo de bacharéis em administradores, apesar de

importante, não tem a mesma força como o grupo de referência. Com exceção do executivo graduado pela FGV, que afirmou ser aquela instituição parte importante na formação da sua identidade, as memórias do processo de socialização profissional acadêmico raramente são evocadas e quando o são elas assumem a forma de descrições rápidas ou envoltas em críticas. Os “tempos de escola” têm pouca importância na construção da identidade desse executivo principalmente se comparado à sua trajetória profissional, cuja memória é vívida e permeia quase toda a narrativa dos entrevistados. Na linguagem descrita por Dubar, podemos dizer que as instituições que se ocuparam de formar estes administradores não foram capazes de criar tipificações que funcionassem como base para sua identidade profissional. Ao contrário, os executivos entrevistados fizeram questão de dissociar a sua trajetória como executivos da aquisição do diploma em Administração. Ao falar sobre a importância do diploma específico em administração na sua trajetória como executivo as respostas foram claras, não há relação direta entre o diploma em administração e a carreira. Acácio, único entrevistado que reconhece a importância do curso de administração na sua trajetória, diz, contraditoriamente, que *“o diploma não teve nenhuma interferência na minha trajetória no mercado, eu tive uma sorte muito grande de estar nos lugares certos na hora certa”*. Abílio, Agenor e Aécio também falam da importância secundária do diploma.

O profissional, para assumir um cargo de alta gestão, precisa estar gabarito, experimentado. Experiência na minha visão ainda é o que define se ele participa ou não da oportunidade, é o que dá a ele sustentação. (...) O que a gente percebe como gestor é que a educação chancela a sua oportunidade, ela dá ao profissional a oportunidade de receber o convite (...) Se hoje eu estou numa posição de staff, o que me subsidiou para essa oportunidade foi a minha história profissional (Abílio)

O diploma não fez nenhuma diferença na minha trajetória. Eu vou te dar um exemplo, na época que eu estava no banco eu tinha um colega de trabalho que estudava na mesma faculdade, só que eu perseguia um cargo gerencial e ele não... No dia que a gente se formou ele falou, agora eu vou ser igual a você. Eu falei: ‘não vai porque não é diploma que muda sua atitude, sua postura e o que você representa para sua instituição. (...) Só o curso de administração serve para o executivo? Não, ele é só mais uma ferramenta. Talvez a principal ferramenta seja a experiência que o executivo acumulou ao longo do tempo. (Aécio)

Efigênio é enfático ao destacar o papel do mentor nesse processo. O mentor, citado por outros entrevistados, é um executivo profissional, em geral um superior, que introduz o executivo aprendiz pelo universo dos executivos.

quando eu entrei aqui, a empresa precisava de uma pessoa para desenvolver a área de relação com investidores (...) O diretor precisava de uma pessoa que tivesse conhecimento em administração ou economia, que falasse inglês fluente. Ele se dispunha a treinar essa pessoa na atividade de relacionamento com os investidores. Como o mercado de capitais no Brasil só decolou depois de 2004, você não tinha uma massa crítica de pessoas que pudesse buscar no mercado.

Acácio é o único executivo com graduação na Administração (FJV-SP) que acredita que parte da sua trajetória profissional executivo é resultado do processo de socialização que se deu dentro da escola de administração. Isto, segundo ele, é pode ser explicado mais pelo caráter elitista da escola do que pelo treinamento profissional em si.

Eu não tenho dúvida que o período dentro da FGV ajudou a construir essa identidade (de executivo) (...)A gente já entrava lá em uma competição, você estava na melhor faculdade, uma das mais caras do Brasil ... O relacionamento que você faz lá, a referência que você faz lá, essas coisas você leva para o resto da vida. É como ganhar um torneio de tênis como Rolland Garow, você está em um seletíssimo grupo ... uma faculdade de ponta te dá isso.

É também deste entrevistado a narrativa mais contraditória e que demonstra a tensão existente entre a identidade de executivo, criada a partir da trajetória profissional e das experiências no trabalho, e as tipificações identitárias que emergiram no período em que esteve na FGV. Mais do que qualquer outro entrevistado, esse executivo fez questão de evidenciar a importância do curso da formação em Administração feita nesta instituição, a indispensável função que o conhecimento ali produzido e apreendido assumiu e assume no trabalho do executivo, bem como suas especificidades frente às demais áreas de formação. Mas ao mesmo tempo em que ressalta o conhecimento e a formação da administração como a única forma capaz de criar uma visão sistêmica da organização e preparar o administrador para sua atividade o entrevistado, contraditoriamente, salienta o papel das características

pessoais e das experiências profissionais como parte importante da natureza da atividade do executivo e base do “saber” do executivo.

Resta dizer que as tipologias construídas na escola, que foram incorporadas pelos entrevistados, têm baixo potencial definidor da identidade profissional. Basicamente elas se restringem a demarcar as possíveis áreas de atuação no mercado (logística, marketing, RH, finanças), determinar o caráter generalista do profissional e, principalmente, definir a natureza do conhecimento necessário para administração, descrito como não científico, fragmentado, de caráter aplicado e não exclusivo. O peso maior na construção da identidade é, sem dúvida, a trajetória ou experiência profissional.

Fazer referência à experiência como parte importante da aquisição da identidade e expertise profissional não é prática comum somente no universo dos executivos, muitos profissionais a usam como forma de distinguir seu trabalho e se diferenciar dos demais. Perruci (2003) identifica, por exemplo, que essa prática pode ser observada até mesmo entre os médicos. Analisando especificamente a construção da identidade profissional do psiquiatra, Perruci observou que a chamada *experiência clínica* é constantemente evocada como parte fundamental da aquisição da identidade desse profissional. Esta experiência pode ser transcrita como sendo nada mais do que a experiência pessoal adquirida pelo indivíduo ao longo da trajetória profissional. A narrativa destes médicos tem forte correspondência com a que foi descrita pelos nossos executivos e, como estes últimos, aqueles alegaram que a experiência não pode ser adquirida na universidade, mas fora dela, na prática cotidiana do consultório. Para Perruci

O discurso da "experiência" seria menos alicerçado na profissão do que no *métier*: uma experiência adquirida menos numa aprendizagem formal, como a formação universitária, por exemplo, do que numa série de aprendizados práticos, obtidos via tentativa e erro através da vivência *individual* de cada um; vivência geralmente adquirida, ainda estudante mesmo, nos estágios hospitalares, comumente "seguindo" o cotidiano profissional de um médico mais experiente. (PERRUCCI, 2003, pág. 186)

A formação acadêmica também foi alvo de críticas por parte dos médicos que alegaram que a homogeneização que caracteriza o treinamento não seria capaz de respeitar toda a complexidade e pluralidade observadas na clínica. Por isso mesmo, a experiência profissional parece central na formação indicando, inclusive, que os psiquiatras estabelecem uma diferença

“entre a formação, entendido também como o espaço da ciência, e o mundo da profissão, lugar da experiência profissional (...) Seria no cotidiano profissional, e não apenas na formação universitária e no ensino científico da medicina, o lugar pelo qual o médico aprenderia sua profissão.” (Perruci, 2003, p. 187).

Mesmo indicando as deficiências na formação, os psiquiatras em nenhum momento negaram a importância e a necessidade da existência de uma credencial particular, a de medicina, fato que não acontece com os executivos. Estes últimos, ao contrário, são unânimes em afirmar que a sua atividade está aberta a qualquer um que dela queira participar e tenha condições para tal, independe de ter ou não formação na área. Aqui, os executivos subvertem a lógica concebida por Freidson. Para este autor, a característica distintiva dos grupos profissionais seria, assim, sua autonomia para controlar o treinamento, a produção e socialização do conhecimento (que sustenta a prática profissional) e a atuação do profissional no mercado, enfim, sua capacidade de controlar *autonomamente* todos os fatores que envolvem a atividade profissional. Sobre isto nos diz o autor:

Os profissionais, ao contrário, com total capacidade de controlar seu próprio trabalho, estão organizados em associações, independentes tanto do Estado como do capital, e organizam e administraram a prática de um corpo de conhecimento e competência ou jurisdição demarcados inequivocamente e monopolizados por seus membros. Essas associações determinam as qualificações e o número daqueles que devem ser treinados para a prática, a substância desse treinamento, os requisitos para a conclusão satisfatória do treinamento e a admissão na prática e os termos, as condições e as metas da própria prática. (FREIDSON, 1994,p. 68)

É a posição do grupo de executivos frente ao fechamento do mercado que discutiremos a seguir.

3.5.2 – Que Vença o mais Forte e Sobreviva o mais Adaptado: contornos darwinistas nas narrativas dos executivos sobre o fechamento do mercado

Já dissemos que os executivos são os principais responsáveis pela criação da imagem do profissional de Administração e pelos contornos da sua atividade. Eles participam de forma efetiva da criação dos princípios que norteiam a ação dos indivíduos que atuam nessa área e dos critérios que vão orientar quais são os atributos necessários para a profissão. Podemos dizer que os executivos, mesmo sem a pretensão de fazê-lo ou a percepção de que o fazem, controlam informalmente a dinâmica do mercado da administração. Utilizando estratégias muitas vezes opostas às estabelecidas pela teoria das profissões, os executivos têm garantido essa posição “dominante” adotando os seguintes pressupostos: valoriza-se *um perfil profissional específico* no lugar da posse de *uma credencial acadêmica em particular*; a *experiência profissional* e a “*competência pessoal*” são preferidas ao *treinamento e controle externo* sobre atuação profissional, além disso a *livre concorrência* parece ser mais desejada do que o *fechamento do mercado*.

A situação apresentada acima descreve as dicotomias típicas do campo profissional, que no universo dos executivos assumem forma inversa àquela observada nos grupos profissionais: a adscrição se sobrepõe à realização, o particularismo ganha espaço frente ao universalismo e a livre competição toma o lugar da monopolização do mercado. Essa inversão nos pólos da dicotomia é em parte explicada pelo fato dos executivos incorporarem à sua imagem profissional princípios díspares dos convencionais e que pertencem a três instâncias distintas: economia de mercado, sistema cultural e o modelo profissional tradicional. Ao recorrer a estas instâncias os executivos em nada diferem dos médicos e advogados, mas a semelhança é só aparente. Na verdade, os princípios extraídos destas instâncias e incorporados à sua imagem profissional diferem tanto em tipo quanto em substância dos que são apreendidos pelos demais grupos profissionais.

Do modelo tradicional os executivos não resgatam o ideal altruísta das profissões, seja ele pensado em termos funcionalista - que o vê como real, ou neo-weberiano - que dá ênfase ao poder dos grupos de *gerar uma crença* na existência de pretensões sociais mais nobres. Dali eles restituem e resignificam e a importância dos atributos típicos dos grupos de elite. O movimento é oposto ao realizado pelos grupos práticos no momento da emergência do modelo profissional moderno. Ou seja, se aqueles buscaram reconstruir a profissão a partir de princípios universais e autônomos que pudessem ser prescritos sem a interferência direta de sistemas outros que não o cultural, os executivos não têm a pretensão de estabelecer essa separação. As suas narrativas indicam o contrário, sob o ponto de vista destes indivíduos o sucesso profissional está fortemente associado à posse de atributos pessoais e comportamentais específicos e que estão associados, em geral, aos grupos de elite. Por isso são muito comuns entre os entrevistados frases como “*ser um bom executivo exige aquela capacidade nata de gerir as pessoas, de tomar decisões*” ou “*tem um fato que é inato, que é a capacidade de tomada de decisão e de correr risco, isso não se aprende no banco da escola*” ou “*é preciso saber pensar em nível estratégico, e isso se tem ou não*”.

Mas se os atributos pessoais são importantes, de igual importância é a posse da credencial acadêmica. Isso parece contraditório, mas, como vimos, não é. Ter atributos pessoais compatíveis com a atividade do executivo não elimina a necessidade dos indivíduos possuírem a “*formação superior*” porque os primeiros quando desacompanhados da disciplina imposta pela racionalidade científica não têm a mesma força que espera para a prática da profissão. Desta forma, os executivos não dispensam a passagem pela universidade, qualquer que seja ela, justamente porque, segundo eles, a faculdade disciplina os atributos natos e impõe ao raciocínio já existente um rigor científico que é fundamental para o trabalho do executivo. O que eles rejeitam é a necessidade de haver uma única credencial específica que os habilite para o exercício da profissão. Como bem sabemos, a credencial possibilita a

vinculação com o sistema cultural e ajuda a legitimar, em bases distintas dos demais grupos, a autoridade profissional destes indivíduos. O diploma superior é, *“condição indispensável para quem quer ser um executivo”* ou, como diz Acácio, *“para ser um grande executivo a pessoa precisa ter estudo, porque a interlocução que ele terá com os demais demanda isso”*..

Do sistema cultural os executivos se apropriam principalmente da disciplina e o rigor científico dado pelo treinamento oferecido na universidade. Eles não estão preocupados em delimitar uma área de conhecimento específica e exclusiva, nem padronizar e controlar treinamento de forma a garantir uma “mercadoria distinta, única e impessoal”. A natureza não científica do conhecimento produzido pela administração, o caráter generalista do profissional e sua condição multidisciplinar são reconhecidos e defendidos a tal ponto que eles sequer falam da necessidade de existir um curso superior específico para o executivo. Nenhum executivo entrevistado, com ou sem de graduação em administração, criticou o fato de haver um enorme contingente de executivos atuando sem ter a credencial (graduação) na área de gestão. Tão pouco eles questionaram a competência profissional destes indivíduos ou de outros que, mesmo sem ter feito sequer um curso superior, já se consolidaram no mercado. Como disse Acácio, executivo formado em Administração pela FGV, *“não vejo o menor sentido na criação de um monopólio. Eu trabalho hoje com médicos e a minha deficiência é conhecer os termos de biologia, porque eles sabem os termos de finanças”*. Adair, seguindo o mesmo raciocínio diz que *“fechar o mercado não é nem lógico, pois profissionais de outras áreas podem adquirir as mesmas habilidades do administrador formado, e adquirem.”*

Por fim, **da economia de mercado** os executivos não herdam a preocupação em reformular a mercadoria, ou como diria Larson, em unificar áreas correspondentes da divisão social do trabalho a fim de criar um produto específico que possa ser reconhecido no mercado de serviços. Tão pouco têm algum projeto de criação de um corpo de conhecimentos estável que crie uma mercadoria distinta e de reconhecida superioridade. O fechamento do mercado é

visto como uma estratégia retrógrada, em nada compatível com a realidade vivida pelo grupo. É a livre competição e não o fechamento que garante a competência profissional do executivo. É passando pelo crivo do mercado, onde os melhores competem livremente, que se torna possível reconhecer quem é o mais “apto” e “adequado” para atender as demandas da atividade. Segundo afirmam, a livre competição é totalmente compatível com a natureza da atividade que executam (por definição altamente complexa e multidisciplinar), com as especificidades do público para o qual oferecem seus serviços, (organizações que têm demandas particulares) e com o perfil profissional exigido para o executivo (em geral indivíduos de natureza impetuosa, vigorosa, inteligente, sagaz e competitiva).

Quando os executivos descrevem a livre competição como forma mais eficiente de seleção e mensuração da competência profissional ela sempre vem acompanhada da ideia darwinista da “sobrevivência dos mais aptos”. E essa ideia não é nova, ela já foi usada para justificar e entender a posição dos empresários e indústrias no século XIX. Bendix foi o autor que identificou o darwinismo Social³⁷ como uma das mais importantes ideologias gerenciais em fins do século XIX. Perrow (1982), apresentando o argumento de Bendix, diz que a ideologia do Darwinismo encontrou grande receptividade nos EUA no final do século XIX. Nessa ideologia, comumente usada para explicar a posição dos executivos e industriais, o sucesso e a riqueza eram considerados recompensas para os que tinham se mostrado aptos a sobreviver no mundo social. Porque os aptos são indivíduos especiais todos concordavam que o sucesso dava a ele o direito de comandar. Para ilustrar, Perrow (1982, p. 259) cita uma frase que Henderson publica num jornal americano em 1986. Nela o sociólogo se refere aos

³⁷ Bendix acredita que o Darwinismo social - a sobrevivência aplicada ao mais apto à vida social- encontrou mais receptividade nos EUA do que na Inglaterra em função condições sociais daquele país. A expansão rápida da indústria nos EUA foi acompanhada pelo tratamento cruel dos trabalhadores e em relação a Grã Bretanha as reformas sociais os EUA estavam muito atrás.

industriais como os melhores lutadores do mundo social, pois “no campo de batalha em que se luta pela sobrevivência o industrial tem se definido como o mais a sobreviver”.

Mas o discurso ideológico darwinista daquele contexto em muito difere do que é usado pelos executivos hoje. Se lá era difícil encarar com seriedade os recursos que eram identificados como os mais importantes para o sucesso³⁸, aqui eles são explicitamente apontados e estão em completa consonância com os elementos valorizados no campo profissional e organizacional. O artigo de Straus e Waizbort (2008)³⁹ apresenta de forma bem sucinta alguns pressupostos do darwinismo que nos ajudam a desenvolver a analogia aqui proposta sem que haja confusão sobre quais premissas estamos adotando para desenvolvê-la.

Mas antes de prosseguirmos é preciso deixar claro que **não** usaremos a teoria darwinista pura ou mesmo o darwinismo social como base explicativa para nossa análise. Fazemos uso do darwinismo exclusivamente para tentar entender de que natureza são as justificativas discursivas utilizadas pelos executivos para explicar sua posição de status e autoridade. Também não estamos afirmando que essa natureza seja auto evidente para os mesmos. Ao contrário, observamos que o discurso darwinista não é anunciado enquanto tal e

³⁸ No final do século XIX e início do séc. XX um novo movimento buscava explicar porque uns conseguiam o sucesso enquanto outros não e o que era necessário ter para garantir o sucesso e sobreviver em meio aos demais. Esse era o movimento dos “ideólogos da auto-ajuda”, indivíduos que buscavam no poder mental e na força do pensamento positivo a explicação para o sucesso. Perrow cita algumas as frase célebres que sintetizam esse pensamento, “o sucesso do negócio deve-se a determinadas qualidades da mente. Qualquer coisa é sua, se você a quer bastante. Apenas pense nisso. Qualquer coisa! Tente-o. Tente-o seriamente e você sucederá. É a operação de um pensamento poderoso.” Sob a luz do trabalho de Bendix, Perrow destaca que uma das principais mudanças introduzidas pelo taylorismo foi a ruptura definitiva com as velhas ideologias como o Social Darwinismo. O Taylorismo possibilitou o fim do poder arbitrário por parte da gerência e deu à ciência o papel central no processo de decisão. Perrow afirma que “Bendix estava correto quando afirmou que a imagem do empregador mudou nesse processo. ‘De um homem cujo sucesso no mundo lhe fez o líder natural da ordem industrial, ele tinha se transformado em um líder dos homens cujo sucesso depende em parte da ciência que coloca cada homem na mais elevada classe de trabalho que suas habilidades naturais permitiam’”. (Bendix, 1956, p. 280 apud Perrow, 1982.,p.64, tradução nossa)

³⁹ Strauss e Waizbrt dizem que um dos principais equívocos das análises sobre seleção natural é dizer que a seleção natural se dá ao acaso, pois se há alguma arbitrariedade ela está na mutabilidade e na combinação aleatória dos genes (o que explica o fato dos indivíduos diferirem tanto entre si e dos seus pais) e não no processo de seleção em si. Se diferente fosse não seria possível afirmar que há seleção natural, o que há uma confusão entre a *geração* de variabilidade e a *seleção* de variabilidade. Como disseram Strauss e Waizbrt (2008, p.3) “são as mutações, e não a seleção, que ocorrem ao acaso (...) do ponto de vista lógico, é impossível que a seleção ocorra por acaso: selecionar ao acaso é o mesmo que não selecionar.”

que muitos executivos sequer têm consciência que seu argumento pode ser associado àquela teoria. Feito o esclarecimento, vamos aos pressupostos mais importantes para nossa analogia.

O primeiro pressuposto por nós escolhido diz que *o processo de seleção se dá a partir de uma base material já existente mas ele só acontece devido as circunstâncias históricas que favoreceram a adaptação deste indivíduo*. Segundo Strauss e Waizbrt (2008), dizer que a seleção natural é a sobrevivência dos mais aptos não basta para entender a teoria justamente porque “não há indivíduos e espécies que sejam aptos em todas as circunstâncias, em todos os ambientes. E, uma vez que os ambientes ecológicos mudam com o passar do tempo, o contexto histórico (...) é de fundamental importância para selecionar os mais aptos” (Strauss e Waizbrt, 2008, p.2). Levando em conta a necessidade de fazer ajustes na transposição desse pressuposto para o universo social, podemos afirmar que esse princípio perpassou a narrativa de quase todos os entrevistados. Obviamente os argumentos expostos não usaram explicitamente conceitos da biologia tais como *base genética* ou *capacidade adaptativa do organismo ao meio*, mas claramente se referiam aos executivos como indivíduos capazes de se colocar em vantagem frente a outros competidores justamente porque são capazes de compatibilizar seus atributos pessoais, adscritos e adquiridos, com as demandas das organizações.

A analogia feita pelos executivos ocorre em três níveis. Em um nível mais geral, aqui denominado *competição extra campo profissional*, distingui-se a capacidade competitiva do *indivíduo* executivo em relação a capacidade dos *demais indivíduos* da sociedade. Nesse nível destacam-se como “recursos adaptativos” importantes, e que favorecem a competição com os demais sujeitos, os *atributos cognitivos e comportamentais* natos e adquiridos nas relações sociais. Em um nível intermediário, chamado *inter grupo profissional*, localiza-se a competição entre o grupo de executivos e os demais grupos profissionais, inclusive os administradores. A competição nesse nível pressupõe como principais “instrumentos

adaptativos” as características pessoais (inteligência), o conhecimento científico de natureza multidisciplinar (adquirido dentro e fora da escola) e, principalmente, a trajetória e experiência profissionais. Finalmente, em um nível mais restrito, aqui chamado *competição intra grupo profissional*, os executivos competem entre si frente às demandas específicas do ambiente organizacional. Nesse último nível o foco se desloca do grupo, mas não recai sobre os atributos do indivíduo, como acontece no nível extra campo. Aqui o que ganha importância é o *perfil profissional* do executivo. O recurso adaptativo essencial nesse nível é o conhecimento prático (que tem caráter específico e único) que é acumulado pelo executivo ao longo da trajetória profissional e as relações que construiu ao longo da carreira. Obviamente quando a competição se dá no mercado e não dentro da própria organização, contração ao invés de promoção, o diploma é um recurso importante uma vez que é muito difícil mensurar a competência do indivíduo. O conhecimento prático e a rede de relações conferem particularidade ao profissional dando-lhe uma expertise única capaz de validar sua competência e autoridade e de possibilitar a emergência das relações de confiança, tantas vezes descrita como fundamental nesse universo. Vejamos um quadro que sintetiza o que falamos.

Quadro 3- Recursos de Adaptação dos Executivos no mercado

Recursos Adaptativos na Competição no Mercado					
	Atributos cognitivos e comportamentais individuais	Conhecimento científico adquirido dentro e fora da escola	Experiência Profissional	Conhecimento prático específico acumulado na trajetória	Rede de relacionamento profissional
Competição Extra campo	X				

Competição Inter grupo	X	X	X	
Competição Intra grupo		X	X	X

Dizem nossos entrevistados que porque a atividade do executivo está circunscrita em organizações que possuem demandas particulares e estas estão inseridas, por sua vez, em contextos de mercado específicos, nada mais natural do que ocupar o cargo de executivo o candidato que estiver mais apto à comandar essa organização, ou seja, aquele que melhor se adaptar à suas demandas e atender as suas especificidades. Dito isto, a padronização e unificação do conhecimento é, no mínimo, desastrosa justamente porque subverte a essência do recurso adaptativo mais importante de seleção que é, por definição do grupo, a particularidade e especificidade impressa no *perfil profissional* do executivo. Aécio, por exemplo, diz que “*basicamente, o executivo tem que se encaixar, se precisa de cálculo, por exemplo, a empresa pode contratar um engenheiro, um economista*”. Ester, a diretora financeira da multinacional, diz que quando sua empresa contrata ou promove um executivo ela observa se seu perfil está adequado ao que é demandado,

Acho que o executivo pode ser de qualquer profissão (...) o profissional precisa ter os conhecimentos que são necessários para tocar aquele negócio. Ele tem é que atender as necessidades específicas da empresa em que atua (...) Por que nos temos advogados, não só no Brasil mas na Alemanha, que chegaram a posição de executivos? Porque são pessoas que lidaram com pleitos, reclamações. E nosso negócio é cheio de reclamações, seja nossa pro cliente, do cliente pra nós. Isso exige uma negociação, uma coisa difícil de você fechar um claime. Tem a questão dos contratos. Então são pessoas que tiveram sucesso nessa área, durante esse processo conheceram bem do equipamento para poder lidar bem com a situação. Essas pessoas foram observadas e viram que fulano tem um perfil, um conhecimento que ele sabe avaliar corretamente as situações, sabe recuar na hora que tem que recuar, sabe ser agressivo quando tem que ser agressivo, então essa pessoa tem perfil para ser um executivo. (Ester)

O apelo, por vezes inconsciente, à ideia da “seleção do mais forte” para explicar e justificar a posição de status e validar a expertise do executivo possibilita a convergência entre três princípios que juntos formam a estrutura básica do universo em que estes indivíduos atuam: o mercado, a organização burocrática e o grupo de status. Tem-se, desta forma, o

seguinte desenho traçado: a livre concorrência une-se ao princípio da racionalidade formal que somadas às qualidades pessoais e ao conhecimento acumulado na trajetória profissional formam a base para a legitimação da expertise e autoridade profissional dos executivos.

Com o quadro assim delineado não é de se estranhar que não tem havido por parte do grupo nenhum esforço efetivo para monopolizar legalmente o mercado. O fechamento do mercado é apontado não só inadequado, dada a própria característica da atividade, como indesejável. Mesmo entre os executivos formados em administração, de quem se esperava haver, no mínimo, uma simpatia pela ideia fechamento, ela foi unanimemente rejeitada. Acácio, o executivo formado pela FGV, diz que “*não existe lógica em fechar o mercado para administração*”. Resgatando uma das frases já reproduzidas no trabalho, ele alega que trabalhando diretamente com médicos sua principal dificuldade tem sido “*conhecer os termos de biologia porque eles sabem os termos de finanças. Eles foram estudar (...)*”. Adair compartilha da mesma opinião e diz que não é possível fechar o mercado pois profissionais de outras áreas podem adquirir as mesmas habilidades que os administradores. A aquisição de tais habilidades pode ser feita através dos cursos de pós-graduação ou MBA, estudando por conta própria ou, o que é o mais comum, através da experiência profissional.

Agenor afirma ser impossível fechar o mercado porque “*jamaís uma área vai ser de atuação exclusiva de administração, podemos ter pessoas de outras áreas que atuam com igual perfeição, desempenho*”. Para ele

Não tem como fechar o mercado porque não existe uma lista de requisitos para ser um executivo. Isso depende da posição, do cargo, da empresa. Não tem um conhecimento básico, qualquer pessoa sem formação mas com um pouco de bom senso pode ser administrador. Saber gerir recursos é pessoas não é o mesmo que fazer um calculo estrutural, que você tem que aprender uma teoria complicada.

Abílio, seguindo a mesma linha de raciocínio, diz que o fechamento não é possível porque ao contrário de outras profissões, a administração não tem conhecimento científico. Esse conhecimento é inegavelmente importante para se compreender a gestão organizacional,

mas não é fundamental. Talvez por sua natureza não científica, ele é de fácil acesso e está disponível a todos que quiserem dele se apropriar. Além disso, a atividade do executivo jamais vai prescindir dos componentes “natos” tão exaustivamente descritos. A opinião de Abílio sobre o fechamento de mercado é assim expressa.

Se você pegar qualquer médico, dentista, engenheiro, que ocupa uma função executiva em qualquer organização, todos eles passaram por uma reciclagem ou um aprendizado administrativo, todos, sem a mínima exceção. Mas por que isso? Porque é necessário para se ocupar um cargo deste. Aí a gente chega à conclusão que esse espaço pode ser sim ocupado por outras profissões desde que ela busque na administração conhecimentos que dão sustentação para ocupar o cargo ou a função. (...) Mas para ser executivo você precisa ter perfil (...) É preciso ter características pessoais e comportamentais.

Aécio tem praticamente a mesma opinião de Abílio quanto ao fechamento do mercado. Ao analisar a pressão que o sindicato tentou exercer sobre as empresas para que estas contratassem profissionais formados em administração para os cargos de gestão disse: *“o sindicato tentou impor o monopólio dos cargos executivos, mas isso é impossível. (Mesmo porque) “a administração não tráz nada de diferente das outras profissões. O que diferencia é o que você aprendeu”.*

A análise de Afonso sobre a monopolização do mercado foi a mais explícita de todas. Primeiro ele descreve a administração como uma profissão que *“você não consegue definir onde começa e acaba”* por isso mesmo, diz *“eu acho insano pensar no controle, acho que eles irão se enrolar nas próprias restrições”*. A partir daí faz a seguinte avaliação sobre o fechamento do mercado

Não vejo como fechar o mercado. Vamos supor que por milagre judicial o CFA consiga fazer isso, fechar o mercado. Ia ser uma comoção nas empresas onde as pessoais chaves não fossem administradores que o cara ia entrar com mandato de segurança, questionar, ter julgamentos. Uma medida desta cairia porque não corresponde a realidade da maioria das empresas deste país (...) Para mim é a economia de mercado, se chegou um médico fazendo um trabalho tão bom quanto um administrador, quem é o Conselho para decidir?. Isso é uma regra de mercado.

No grupo formado por executivos com graduação em outras áreas é opinião é idêntica. Ester, por exemplo, afirmou que *“o executivo pode ser de qualquer profissão ... se o conhecimento de alguma forma está representado em parte nosso negócio, sim claro, ele pode ter aplicação”*. Da mesma forma, Eliana diz que o caráter generalista da administração é um dos principais impeditivos para o fechamento do mercado. Para ela a administração é uma mistura de conhecimentos na área de psicologia, direito, contabilidade, sociologia, entre tantas outras áreas, então, ela pergunta: *“Como é possível condensar isso tudo em 4 anos?”*. E responde, *“eu vejo o profissão da gestão como um generalista, não acho que tem um foco (...) não acho possível fechar o mercado justamente por isso, porque nós temos profissões que atendem a todas as áreas da empresa”*.

Para Emanuel, contador, o fechamento do mercado estaria desvirtuando a lógica de progressão de carreira do executivo. *“Isso vai muito da experiência que o executivo adquiriu durante o tempo em que ele trabalhou, isso vai da competência de cada um (...) acho que isso não faz sentido, no meu ver, isso estaria desvirtuando a lógica normal de como as pessoas vão se desenvolvendo, progredindo na carreira”*.

“Fechar o mercado?”, questiona o engenheiro Evaldo, *“de forma alguma!”*. A formação em administração contribui para potencializar o sucesso ou diminuir o fracasso, mas, garante ele, *“o dia a dia de relacionamento com as pessoas não está no banco da universidade, de uma instituição. Ele é da pessoa, ninguém tira, nenhuma instituição vai te ensinar como fazer isso, pode te auxiliar, mas colocar características é impossível. A formação é complementar, ajuda, mas não é essencial. (...) Por isso fechar o mercado é impossível”*.

O que foi descrito até aqui nos parece suficiente para afirmar que não tem havido por parte dos executivos nenhum esforço efetivo para monopolizar legalmente o mercado. Mas essa posição despretensiosa e aparentemente democrática não elimina o fato de que os

executivos, a despeito de terem ou não pretensões monopolísticas, exercem um controle informal sobre o campo, nem sempre intencional, mas na maioria das vezes efetivo. Este controle permite a eles estabelecerem critérios importantes na definição dos contornos da atividade e a tipologia do profissional. Podemos inferir daí que quando se atua em mercados profissionais abertos os critérios de inclusão e exclusão no grupo não são determinados pelas instituições que credenciam ou fiscalizam o exercício profissional. Mas nem por isso elas deixam de existir. Ao que parece, no caso do universo pesquisado, são estabelecidas pelos próprios executivos e ritualisticamente testadas e validas dentro das organizações e dos mercados em que eles se inserem.

Outro pressuposto darwinista escolhido para nossa analogia diz que *a despeito do seu caráter oportunista, a seleção natural é capaz de, com o passar das gerações, estabelecer estruturas fenotípicas e comportamentos específicos*. Justamente porque esse processo é capaz de modelar as populações dotando-as de estruturas físicas e comportamentais altamente funcionais nos mostra que a seleção natural é o contrário do acaso. Transpondo esse princípio para nosso objeto de análise, podemos dizer que analogamente se desenvolve no universo dos executivos um o processo de tipificação de determinados modelos de ação e interação que vão funcionar como parâmetros de orientação legítimos para os indivíduos ali inseridos. Mas neste caso, os padrões comportamentais, os atributos valorizados, as habilidades e competências esperadas, a aquisição e domínio da linguagem, enfim, as tipificações que concretizam o tipo profissional do executivo são produzidas essencialmente nas interações realizadas no trabalho e não no processo de socialização profissional acadêmico adquirido *à priori*. Indo além, é possível fazer uma analogia desse processo de treinamento com o que era típico das instituições às quais se associavam os práticos do período anterior à economia de mercado: as corporações de ofício.

Comparar o processo de treinamento profissional dos executivos com o processo de socialização e aprendizado realizado pelas antigas corporações de ofício não será de tudo novidade. Larson e Elliott, por exemplo, demonstraram como as formas de configuração do campo profissional moderno em parte recuperaram uma das principais características das antigas corporações, qual seja, o monopólio do ofício.

Usar a ideia das corporações como analogia é interessante pois nos permite entender porque são os executivos e não os acadêmicos os atores de maior importância na criação das tipificações do campo. Também nos possibilita entender como se dá a “iniciação” desses indivíduos no universo dos executivos, já que não existe instância *à priori* que garanta essa socialização ou instituições que sejam legalmente responsáveis por ela. Vejamos como se assemelham.

As corporações eram locais onde se aprendia um ofício. Uma das suas principais características era garantir o monopólio de determinadas atividades através da criação de uma espécie de acordo jurisdicional muito elementar em que era vetado, ao público treinado em um ofício, exercer ofício alheio, ou seja, somente os indivíduos que naquele ofício eram preparados dele podiam se ocupar. Ali havia uma hierarquia entre os membros que indicava não somente o nível diferenciado de conhecimento mas principalmente as diferenças de status social e o poder de cada um para configurar as regras que determinavam os contornos do ofício.

O grupo de executivos não quer resgatar, como já sabemos, a monopolização do mercado. Por isso, das corporações nos interessa recuperar basicamente três outros princípios: 1) a relação entre mestres e oficiais aprendizes, que se dá, essencialmente a partir da junção entre o exercício do trabalho e o aprendizado científico, dispensando a credencial conseguida *à priori* em uma instituição externa que separa os produtores intelectuais dos praticantes; 2) a ideia de que, para além das universidades formais, existem outros locais em que o

aprendizado e a socialização podem se dar e, 3) a inseparabilidade entre quem produz o conhecimento e quem executa a atividade, basicamente nos interessa o princípio em que não há dissociação entre instituições de treinamento e vida cotidiana; os mesmos que exercem a atividade são os que criam, transformam e transmitem o conhecimento.

Analogias e transposições são sempre muito arriscadas porque podem imprimir uma artificialidade tal à análise que a torna vazia de conteúdo, quase jocosa. Para evitar esse desastre, insistimos que a transposição do modelo de corporações para o modelo profissional dos executivos não é completa, exaustiva, simétrica ou qualquer outra qualificação do tipo. O modelo de relações típicas das corporações ofício não está reproduzido na íntegra no mundo dos executivos, por isso mesmo só interessa para nossa análise lidar com as três questões acima descritas. A primeira diz respeito às relações entre mestre e aprendiz.

Como nas antigas corporações de ofício, a figura do mestre está presente no universo de muitos executivos como personagem importante na condução da trajetória profissional e na aquisição de parte fundamental do conhecimento profissional sobre gestão. Collins (1989) citando uma pesquisa realizada por Martin e Strauus, diz que “os directivos avanzan a menudo dentro de la empresa formando parte de um equipo o de um camarilla, normalmente trabajando fielmente como ayudante de algún ejecutivo, probable protecto” (1989, p. 42)

Nossos entrevistados geralmente descrevem seu o “mestre” como uma pessoa de qualidades superiores, um profissional brilhante e estratégico, um gestor inteligente, ousado, audaz, com uma “*capacidade de relacionamento incrível*” e detentor de um saber prático e formal invejáveis. Esses traços tão admirados garantem aos mestres a condição de “modelo de profissional a ser seguido”. Eles são os responsáveis não somente pelo *debut* do executivo, mas também pela condução e decodificação do mundo da alta gestão. A importância deles é tão grande e eles são tratados com tanta deferência e respeito que a todo momento são resgatados da memória, seja para falar sobre o significado da atividade de executivo, para

delinear o que é preciso ter para ser um bom gestor ou para descrever sua trajetória profissional. Uma das entrevistadas, Ester, disse: *“Eu era jovem e ficava impressionada quando eu via o presidente da empresa falando com todo mundo, desde o mais simples até o executivo no cargo mais alto. Que pessoa incrível! E eu aprendi isso com ele. Eu acho que a pessoa pode estar no nível que for na empresa mas se ela souber respeitar todos, até o mais humilde, ela, para mim, é uma pessoa que tem valor”*.

Sobre as características de seu mentor Afonso lembra com muita admiração

Foi ele quem me treinou e ensinou praticamente tudo que eu sei como administrador. Ele é uma pessoa que nunca teve medo de falar o que pensa, de tomar decisões, de correr risco (...) Ele tem uma vida profissional extensa, sempre que você tem uma situação problema ele gosta de ver todas as possibilidades, de pensar, de chegar a um resultado. Ele é muito inovador, é uma pessoa que me inspira muito. Uma outra característica que ele tem ... é o ambiente de trabalho que ele proporciona. Ele preocupa primeiro com a equipe de trabalho dele (...). Esse aspecto eu acho que não tem nada a ver com o administrador, é o lado humano dele que sempre me motivou muito.

Acácio também fala da importância dos seus mentores. Executivo com uma experiência profissional bastante diversificada, Acácio teve vários mestres ao longo da sua trajetória profissional. Cada um deles está associado a um momento específica da sua carreira e colaborou de forma distinta para seu crescimento e aprendizado profissional. Ele diz,

Quando eu entrei no pão de açúcar, meu cargo era analista de estudos especiais. Foi bom porque eu tive contato com todos os diretores. Como eu era um curinga na área de planejamento, tudo, qualquer coisa, quem ia era eu. Eu tive oportunidade de conhecer todos os diretores do Pão de açúcar, eu tinha acabado de entrar e falava com o Luis Carlos Bresser Pereira, com Sérgio, com Silvio, que era o diretor geral (...) A Editora Abril é tão interessante porque tem uma diversidade tão grande de gente. Você encontra todo tipo de gente naquele prédio, tem desde o cara engravatado que vai fazer uma entrevista com o ministro até um cara com pircens na orelha, um surfista. Eu brincava que se cercasse era um zoológico, se cobrisse era um circo, o que é um encantamento enorme. Você imagina para o dono ter o charme de administrar, de seduzir, motivar e fazer todos se motivarem?. Para mim ele era um herói por conta disso, você conseguir ser uma referência para gente tão diversa. (...) Depois eu tive uma proposta para ir trabalhar numa distribuidora de combustível em Natal, um projeto fantástico fora do eixo Rio-São Paulo, nunca tinha encontrado uma empresa daquela. Até hoje eu falo que essa empresa é tão fantástica que parece um cardume de atum, todo mundo indo junto, você não sabe diferenciar o que é parte e o que é todo. Ele é levado pelo Marcelo que é um empreendedor no Brasil com prêmio mundial de empreendedorismo (...).

Em todas as entrevistas, o mestre era sempre um superior hierárquico, um sujeito que percebeu a vocação, identificou as habilidades pessoais do executivo em início de carreira e “generosamente” ofereceu-lhe o conhecimento sobre o universo de trabalho da alta gestão. Afonso novamente nos oferece um bom exemplo. Ele, que por diversas vezes falou da importância da experiência pessoal, quando foi indagado sobre o que explicava o fato de chegar a um cargo tão alto sendo tão jovem e praticamente sem experiência, respondeu *“isso foi possível por causa do Eduardo (...) quando eu entrei aqui ele precisava de uma pessoa para desenvolver a área de relações com os investidores. Um colega que trabalhava aqui falou para mim, eu acho que você tem o perfil adequado. Ele precisava de alguém que soubesse de administração ou economia, tivesse o inglês fluente, o importante da atividade ela se dispunha a treinar, ensinar tudo pra pessoa. E foi isso que ele fez.”*.

O mestre se ocupa de transmitir ao aprendiz a linguagem típica dos executivos, decodifica o universo simbólico, indica quais são os padrões aceitos de comportamento e interação. Ele também antecipa parte do repertório de conhecimento prático que o indivíduo só terá futuramente, através da vivência e experiência profissional. O mestre insere o aprendiz na rede de relacionamento, ensina os segredos da profissão, enfim, introduz o executivo *aprendiz*, no mundo “esotérico” (porque não há como decifrá-lo de fora) e fechado (porque somente alguns indivíduos especiais podem dele participar) da alta gestão. Das narrativas que fizeram alusão aos mentores ficou a certeza de que estes sujeitos marcaram profundamente a trajetória, o pensamento, a ação, o conhecimento, enfim, e o perfil profissional de cada um.

Alguns se colocaram na posição de mentores e, muito orgulhosos, descreveram o quanto foram importantes nesse processo de decodificação do mundo executivo. Elcio, por exemplo, falou da sua relação com os executivos em início de carreira e disse que sua experiência profissional o ajuda a conduzir de maneira competente o desenvolvimento e aprendizado do mais novos. Aécio, por sua vez, diz que atua de forma muito clara no

processo de “treinamento”, *“quando eu observo um procedimento inadequado eu chamo a pessoa e falo: Você viu o que você fez? Não acha melhor fazer desse outro jeito?”*.

Prosseguindo na descrição da sua atuação como mentor ele completa

Eu também gosto de lançar desafios (...) Vou te dar dois exemplos recentes. Um assunto simples que eu pedi para um executivo que trabalha para mim, “olha isso aqui pra mim” e a resposta veio muito superficial. Aí não dá. Então eu falei, puxa vida, não fiquei contente com isso. Aproveitando toda informação que eu maximizei durante todo o tempo eu liguei para a pessoa e a resposta dele foi, Não. Só que insatisfeito eu ampliei o escopo da pergunta. Ao ampliar o escopo da pergunta é como se você dissesse, Aécio, você tem razão, deixa eu olhar de novo. E aí a resposta inverteu toda. Você entendeu? Então eu trabalho muito em cima da fragilidade que eu encontro do outro lado. Eu faço com que as pessoas consultem quem é mais experiente e depois volte com a resposta.

Com exceção do executivo que estudou na Fundação Getúlio Vargas e ressaltou o papel da daquela escola e dos professores na sua trajetória profissional, nenhum outro entrevistado se referiu aos seus professores, colegas de escola, teóricos conhecidos no mundo acadêmico ou qualquer um dos famosos “gurus da gestão” como modelo de orientação profissional. O mentor, quando aparece em destaque na fala, é sempre um executivo que está à frente de uma grande organização e com o qual ele estabelece interação prolongada no mercado, não na escola.

A forte relação estabelecida entre o executivo e seu mentor explica em parte porque o ambiente de trabalho é o principal espaço de socialização e construção da identidade profissional. Isso nos leva a segunda característica das corporações que queremos discutir, a idéia de que, para além dos centros exclusivos de produção do conhecimento (universidades), existem outros locais em que o aprendizado e a socialização podem se dar.

Como vimos, a diversidade da formação profissional básica do executivo impossibilita pensar a escola como instância principal da socialização profissional. Esta socialização é construída essencialmente dentro do ambiente de trabalho e nas relações que dali emergem viabilizando, inclusive, a criação de parâmetros de orientação de ação, definição do perfil e contorno profissional e, tão importante tanto, a emergência de uma identidade profissional

comum. Mas mesmo fora da escola, a socialização está sujeita aos processos ritualísticos semelhantes aos descritos por Collins que ajudam a consolidar e propagar entre seus membros um estilo de vida peculiar. É este autor, aliás, que nos mostra como os rituais organizacionais são importantes no processo de socialização.

Finalmente a terceira característica importante da nossa analogia com as corporações de ofício é a inseparabilidade entre quem produz o conhecimento e quem executa a atividade. O que basicamente nos interessa nesse princípio é que tanto lá como aqui não há dissociação entre instituições de treinamento e a vida de trabalho cotidiana. Os mesmos que exercem a atividade são os que criam, transformam e transmitem o conhecimento. Agenor, quando fala da relação entre os produtores de conhecimento e o executivo de mercado diz

Eu acho que o profissional da escola não produz nada na verdade. Tem muito administrador que está ligado nesses congressos, mas é por mimetismo, ou seja, se todo mundo procura deve ser bom. A produção acadêmica na administração não existe, não é algo relevante para o executivo. Não é relevante porque o que a gente precisa ver do administrador não é o que ele escreve mas o resultado das empresas que ele gerencia, pública ou privada. Esses são os diferentes, não é quem está fazendo a ciência.

Chegamos, assim, ao fim desse tópico com o seguinte cenário apresentado: dificuldade efetiva de estabelecer um campo de atuação no mercado que seja passível de identificação pelo público em geral, posse de elementos tradicionalmente vinculados ao sistema de estratificação social funcionamento como critérios de inclusão e exclusão no grupo, conhecimento prático tendo tanto valor quanto o conhecimento formal de caráter abstrato, socialização, treinamento e atuação sem controle institucional legal, um serviço realizado por qualquer um que tenha igual competência, enfim, nos termos estabelecidos pelo modelo, os executivos estão no pior dos mundos.

Aos olhos de Friedson, por exemplo, esse grupo jamais poderá ser visto como profissional pois o fechamento do mercado do mercado e o controle sobre a atividade profissional, características centrais destes últimos, inexistem. Para este autor,

Importante na negociação de um abrigo seguro numa divisão do trabalho ocupacional mais ampla é a capacidade de singularizar tarefas concretas pelas quais se pode identificar inequivocamente a invasão (...) Igualmente importante como delineamento defensável de tarefa é a alegação de que a tarefa tem um caráter tal que somente os membros da ocupação possuem a competência ou qualificação, por força de seu treinamento ocupacional, para realizá-la de maneira adequada. É difícil sustentar uma pretensão de direito exclusivo a realizar uma tarefa que qualquer um possa desempenhar com igual competência. (FREIDSON, 1994, p. 125)

Mas os executivos não estão no pior dos mundos, ao contrário, ocupam uma posição bastante confortável e mesmo sem compartilhar parte significativa dos elementos ressaltados no modelo tem conseguido afirmar sua condição de poder e status. A ausência do monopólio no mercado ou o controle legal sobre uma jurisdição não tem impedido que os executivos acumulem um nível considerável de autoridade, e quando falamos disso não estamos nos referindo à autoridade organizacional, a que deriva do cargo ocupado na burocracia, mas da sua autoridade profissional.

Se as profissões convencionais sustentam sua posição privilegiada no mercado baseado na definição de uma mercadoria específica delineada a partir de um sistema de ensino, os executivos resgatam através do discurso da livre competição e do modelo das corporações as bases para sua autoridade. Os laços construídos ao longo do processo de socialização profissional ganham enorme força porque são forjados a partir de interações sociais cuja natureza se aproxima muito das interações primárias uma vez que são envolvidas com forte carga de afetividade. Todo esse processo, que assume o lugar da socialização profissional realizada dentro das instituições educacionais e associações profissionais, tem força propulsora suficiente para gerar identidade, padrões comportamento e parâmetros de orientação que estabelecem os critérios de funcionamento do campo. Por isso mesmo é possível dizer que, mesmo sem o fechamento do mercado, esses indivíduos mantêm um nível considerável de autonomia sobre o trabalho e consolidam com sucesso sua autoridade profissional no espaço social. São esses os dois aspectos que discutiremos a partir de agora.

CAPÍTULO 4

AUTONOMIA E PODER NO UNIVERSO DOS NEGÓCIOS

Introdução

Nos capítulos anteriores apresentamos dois dos três principais pilares que sustentam o modelo de profissões. Discutimos o papel do conhecimento formal e do fechamento do mercado na construção do novo modelo de profissões e demonstramos como a literatura sociológica das profissões relaciona estes elementos com a consolidação da profissão. A cada apresentação teórica seguiu-se uma reflexão sobre a natureza, importância e contorno assumido por estes dois elementos no universo dos executivos. Foi nesse momento que pudemos constatar as especificidades deste grupo e demonstrar que mesmo sem incorporar ao seu “modelo” de trabalho elementos tidos como centrais no típico-ideal, às vezes subvertendo a lógica dos princípios instituídos ou até mesmo combinando componentes díspares, os executivos têm conseguido consolidar sua imagem e autoridade profissional.

Nesse capítulo final discutiremos o último pilar do modelo teórico, o controle profissional. Para isso recuperaremos parte do que já foi visto com o objetivo de compreender as especificidades deste grupo e verificar em que medida esse terceiro pilar, agora pensado nos termos de um grupo que nasce e desenvolve em função das organizações burocráticas, é capaz de fornecer elementos para a consolidação da autoridade profissional. Antes disso, faremos um breve resumo de como a teoria sociologia geral trata o processo de legitimação e como estas discussões são transpostas para a sociologia das profissões a fim de compreender a natureza da autoridade profissional. Ao final pretendemos descrever quais são as bases que fundamentam a autoridade do executivo.

4.1 – A Construção da Autoridade Profissional

A emergência de um mercado específico, a criação de instâncias de treinamento e produção do conhecimento e o controle sobre seu trabalho foram fundamentais na consolidação dos grupos profissionais. Todavia, é importante ressaltar que a própria natureza do mercado profissional das relações que ali se desenvolvem apontam para um diferencial substantivo entre as profissões e os demais grupos ocupacionais: as primeiras envolvem suas relações no mercado com um discurso no qual sustentam a primazia dos motivos não pertencentes à lógica pura de funcionamento do mercado. Essa situação indica que o processo de consolidação das profissões no espaço social moderno implica a incorporação de princípios de instâncias da vida social, a criação de mecanismos diferentes daqueles inerentes ao funcionamento do mercado. A seguir discutiremos quais são as instâncias e os recursos utilizados pelos grupos profissionais para legitimar sua autoridade profissional.

4.1.1 – As discussões de Weber e a Autoridade e Legitimação

De acordo com a definição clássica desenvolvida por Max Weber (1991, p.139) **autoridade** é a “probabilidade de encontrar obediência para uma ordem de determinado conteúdo, entre determinadas pessoas indicáveis”. O conceito de obediência pressupõe que aquele de quem se espera a ação de obedecer aceite o conteúdo da ordem em virtude da relação formal de obediência, sem tomar em consideração a opinião própria sobre o valor ou desvalor da ordem como tal. Nesses termos, autoridade significa que há uma probabilidade de que as ações daqueles em cuja obediência se pode confiar serão dirigidas com base nas disposições gerais e ordens concretas que em conjunto conformam o ordenamento - das posições, das ações e relações típicas - de determinado campo, prática ou instituição social.

Além disso, uma relação autêntica de autoridade⁴⁰ requer um mínimo de vontade de obedecer, ou seja, de interesse motivado, interno ou externamente, na obediência. Dentro desta perspectiva, a relação de **autoridade** diferencia-se da relação de **poder** na medida em que esta última tem como elemento constitutivo não a aceitação do conteúdo da relação social mas sim a probabilidade de *imposição* da própria vontade, mesmo contra a resistência, seja qual for o fundamento dessa probabilidade.

As relações de autoridade podem ser estabelecidas através do costume ou por interesses materiais e racionais referentes a fins. Mas é a *crença* na sua legitimidade, ou seja, na validade e no valor do universo de regras, normas e disposições que organizam determinadas instituições ou que configuram o *habitus* e organizam a distribuição dos agentes no campo em questão, que constitui um dos elementos-chaves para a existência e sobrevivência das relações de autoridade. Para Weber, o que é decisivo em uma relação de dominação (autoridade) “é que sua pretensão de legitimidade, por sua natureza, seja ‘válida’ em grau relevante, consolide sua existência e determine, entre outros fatores, a natureza dos meios de dominação escolhidos.” (1991, p. 140) A classificação weberiana estabelece três tipos puros de dominação (ou autoridade) legítima: a de caráter racional, “baseada na crença na legitimidade das ordens estatuídas e do direito de mando daqueles que, em virtude dessas ordens, estão nomeados para exercer a dominação”; a de caráter tradicional, “baseada na crença cotidiana na santidade das tradições vigentes desde sempre e na legitimidade daqueles que, em virtude dessas tradições representam a autoridade”, e, por fim, a de caráter carismático “baseada na revelação extracotidiana da santidade, do poder heróico ou do caráter exemplar de uma pessoa e das ordens por esta reveladas ou criadas”(Ibidem, p. 141). O mais interessante desta classificação desenvolvida pelo autor é que, além de construir os *tipos ideais* de autoridade legítima, o que favorece as análises empíricas através de uma

⁴⁰O significado do termo dominação na língua alemã também pode ser autoridade

identificação aproximada com um ou mais tipos puros de dominação (autoridade), o conceito de legitimidade aparece sempre acompanhado das palavras **crença** e **revelação**, fato que aponta para uma certa correspondência entre o que é legítimo e o que tem “força moral”, ou melhor, o que tem “força simbólica”.

Acrescentando-se mais este elemento podemos dizer, então, que autoridade legítima é a probabilidade de que a(s) pessoa(s) obedeça(m) ou aceite(m) o conteúdo de um mandato que é reconhecido como **legítimo** de acordo com as normas e regras prevalecentes em um espaço social determinado. A forma de legitimidade mais corrente nas sociedades modernas é aquela que se baseia na crença na legalidade, isto é, “na submissão a estatutos estabelecidos pelo procedimento habitual e formalmente correto” (1991, p. 23). Todavia isto não significa que outras formas legítimas de autoridade deixarão de existir ou que formas mistas venham a se consolidar.

Weber não chega a discutir detalhadamente se a **crença na legitimidade** é resultado de uma predisposição psicológica individual ou de um conjunto de mecanismos sociais capazes de motivar os indivíduos a aceitar tal crença. Está claro, contudo, que o elemento central da legitimidade não repousa exclusivamente na coação legal, que pode ser vista em algumas práticas formalmente institucionalizadas. Podemos supor, portanto, que, para Weber, mais do que ser formalmente legalizada, uma instituição para ser legítima tem que, “*por sua natureza, ser válida em grau relevante*”, a saber, tem que pretender construir um sistema de normas e de práticas capaz de ser aceito como legítimo servindo, assim, de orientação para a ação e interação dos indivíduos numa determinada relação social. É justamente a criação desse sistema que proporciona a “força simbólica”, ou sentimento de dever ser aceito, adquirida *pela* e *para* a legitimação. É também esse sistema de práticas e símbolos que permite o processo de socialização de determinada prática social fazendo com que esta se apresente como algo natural, válido e passível, portanto, de se transformar em *crença*,

conceito que pode ser descrito como algo que embora algumas vezes não seja objetivamente inteligível/explicável, adquira subjetivamente grande evidência, ou seja, tem força de aceitação pelo seu caráter intersubjetivo. O caráter intersubjetivo das práticas objetivas permite que o processo de socialização e legitimação seja levado a cabo. Ao mesmo tempo, ele permite um quadro de constante interferência e interligação entre as esferas micro e macro presentes no espaço social: quando socializadas as práticas legitimadas passam a atuar como parâmetros de orientação subjetivos para os indivíduos e estes, ao agirem conforme tais parâmetros, objetivam e confirmam as práticas legitimadas no espaço social. Nesse sentido, a legitimidade não deve ser confundida com a legalidade, pois nem tudo que é legítimo, ou que tem validade para determinado grupo, é juridicamente estabelecido uma vez que nem todas as normas e disposições que orientam determinada prática são formalmente legalizadas. A formalização ou legalização de determinada prática seria, assim, o ápice desse processo de legitimação uma vez que, legalizada, esta passaria a fazer parte do sistema valorativo geral da sociedade.

4.1.2 - Berger e Luckmann e o processo de legitimação

Indo um pouco além das análises weberianas, podemos pensar a legitimidade como um processo composto por várias dimensões (Luckmann e Berger, 1980) cuja força de aceitação tem, em momentos diferentes, um alcance social maior ou menor. De qualquer modo, o processo de legitimação de um conjunto de práticas e formas específicas de apreensão do mundo social requer, para sua inserção no sistema valorativo geral, elevar-se à condição de sistema dominante dentro de uma determinada área do espaço social. Sob esta perspectiva, podemos dizer que o processo de legitimação ocorre, simultaneamente, em duas dimensões: na dimensão micro, onde os atores querem transformar essas práticas e regras em

parâmetros dominantes de delimitação e organização das formas específicas de interação em um ambiente social “restrito”; e na dimensão macro, onde o esforço dos atores que ocupam posição dominante é direcionado para legitimar essas práticas e normas no espaço social mais geral. É possível falar, portanto, que a força de aceitação e o alcance social dessas práticas vão depender da posição que elas irão ocupar (dominadas ou dominantes) no sistema simbólico geral.

Vários são os autores que discutem o conceito de legitimidade. Luhmann (1980), por exemplo, em seu livro “Legitimação pelo Procedimento”, relaciona legitimidade com a legitimação pelo procedimento. O procedimento é entendido aqui como um sistema social, ou seja, uma conexão de ações, aberta e auto-regida, que reduz a complexidade do mundo. Essa complexidade, por sua vez, diz respeito à totalidade de possibilidades com as quais os indivíduos se deparam na sua vivência real, quer seja no mundo ou em determinado sistema. A construção de um sistema social que legitime determinada prática implica, portanto, na criação ou delimitação de um número limitado de possibilidades que permita uma orientação ‘inteligente’ da ação. O que se tem, na verdade, é uma economia de tempo e esforço na escolha de tais possibilidades, haja vista que a criação de um sistema social que pressupõe um projeto seletivo do ambiente e uma visão subjetiva do mundo, possibilita a redução dos vários padrões de expectativa e estratégias dos indivíduos. Nesse sentido, a função primordial do sistema social é “aprofundar uma única decisão obrigatória” sendo ele, por este motivo, limitado na sua duração. Para Luhmann, o conceito de legitimação se desvincula tanto da tradição quanto da convicção individual e responsabilizada, ele se baseia na aceitação rotineira das decisões oficiais. Essa aceitação significa que os indivíduos irão assumir o conteúdo das disposições vigentes no sistema social como premissas de seu próprio comportamento, premissas essas que vão estruturar tanto as suas expectativas quanto às estratégias de orientação das suas ações. A legitimidade, diz Luhmann,

depende não do reconhecimento voluntário, da convicção de responsabilidade pessoal, mas sim pelo contrário, de um clima social que institucionaliza como evidencia o reconhecimento das opções obrigatórias e que as encara, não como consequências de uma decisão pessoal, mas sim como resultado do crédito da decisão oficial. Só através da substituição da motivação e responsabilidade pessoal se podem preservar a justa proporção necessária de observância de regras e uma prática de decisão que decorra, sem dificuldade, em organizações sociais muito complexas, que têm simultaneamente de diferenciar com rigor e individualizar as personalidades. (LUHMANN, 1980, p. 34)

No livro *a Construção Social da Realidade*, Luckmann e Berger trabalham a legitimidade como algo a se construir, ou seja, um processo (o processo de legitimação) que compreende várias “etapas de consolidação” que nem sempre são lineares, mas que mantêm, inevitavelmente, profunda interligação. Para esses autores, o processo de legitimação é próprio das fases mais ou menos adiantadas da institucionalização e surge como um recurso de justificação e integração dos significados que fazem parte do próprio processo de institucionalização. Composto por quatro fases, o processo de legitimação culminaria com a transformação de uma ordem institucional em uma totalidade simbólica.

Antes de entrarmos nas discussões que se referem ao processo de legitimação propriamente dito devemos entender como Luckmann e Berger trabalham o conceito de institucionalização. Ao contrário de algumas correntes teóricas que entendem por institucionalização o processo mediante o qual ficam reguladas, juridicamente, as estruturas sociais e políticas tal como foram estabelecidas pela tradição, os autores citados acreditam que o processo de institucionalização *“ocorre sempre que há uma tipificação de ações habituais por tipos de atores”*. Mais uma vez, o ponto central desse processo não seria a regulamentação jurídica da instituição, mas sim a existência de reciprocidade das tipificações e o compartilhamento destas por um grupo social. As ações tipificadas resultam do processo de formação de hábitos. Para que as ações habituais se tornem ações tipificadas e recíprocas (o que supõe interação e compreensão intersubjetiva) é preciso que a situação social a partir da qual foram estabelecidos os hábitos seja duradoura. Isto porque nenhuma instituição se constrói de imediato, as ações tipificadas que ali se configuram são sempre “construídas no

curso de uma história compartilhada” requerendo, portanto, certa estabilidade e duração. Além das tipificações, a aquisição de historicidade implica o surgimento de dois elementos essenciais para o processo de institucionalização: o controle institucional e a objetivação das instituições. O controle, segundo Berger e Luckmann, é inerente à institucionalização, podendo-se até afirmar que uma atividade humana institucionalizada é aquela cujas normas, regras e práticas foram submetidas ao controle social. Este controle se efetiva essencialmente através da criação de padrões de conduta que tipificam os atores individuais - quando estabelecem os papéis ⁴¹ -e as ações individuais - quando criam “padrões previamente definidos de conduta, que canalizam em uma direção por oposição às muitas outras direções que seriam teoricamente possíveis”. A objetivação, por sua vez, é o processo através do qual as instituições ganham realidade própria, a saber, elas se desvinculam dos indivíduos que construíram o significado inicial das formações habituais - muitas vezes fazendo cair no esquecimento a própria razão inicial da criação dessas formações - e passam a existir como “fato exterior e coercitivo”. Nessa fase, quando já estão consolidadas, as instituições colocam-se além e acima dos indivíduos, isso se dá principalmente através dos papéis e da internalização de padrões de conduta.

Todo o processo de institucionalização requer a legitimação. Isto porque a própria aquisição de historicidade, que pressupõe a perda, pelo menos mínima, de uma parcela do significado primeiro das tipificações, força a construção de elementos cognitivos e normativos (ambos ditos de segunda ordem) que justifiquem e expliquem a existência de tais tipificações. A legitimação funcionaria, assim, como um processo através do qual seriam criadas justificações indispensáveis para o processo de objetivação e sobrevivência das instituições. Estas justificações são chamadas de segunda ordem porque se diferenciam, tanto na forma

⁴¹Os papéis participam deste caráter controlador à medida que permitem ao indivíduo participar do mundo social (objetivado) e possibilitam que este mundo social torne-se subjetivamente real para ele. Para os autores, os papéis passam a existir objetivamente quando as “tipificações ocorrem no contexto de um acervo objetivado de conhecimentos comuns a uma coletividade de atores”. Quando se tornam linguisticamente objetivados, os papéis passam a ser um elemento essencial do mundo acessível de determinada sociedade.

quanto no conteúdo, daquelas que deram origem às primeiras formações habituais. Nesses termos, a legitimação seria uma objetivação de sentido de segunda ordem, um processo através do qual se

Produz novos significados, que servem para integrar os significados já ligados a processos institucionais díspares. A função da legitimação consiste em tornar objetivamente acessível e subjetivamente plausível as objetivações de primeira ordem que foram institucionalizadas...deveríamos acrescentar que a integração, de uma forma ou de outra, é também o propósito típico que motiva os legitimadores.” (BERGER e LUCKMANN, 1980, pag. 127)

Berger e Luckmann distinguem quatro níveis de legitimação sendo que em todos eles a linguagem assume um papel central. Isto porque a linguagem é considerada pelos autores como o sistema por excelência capaz de objetivar as experiências partilhadas e torná-las acessíveis a todos os membros que participam de uma comunidade linguística. Deste modo, a legitimação acha-se presente assim que um sistema de objetivações linguísticas é transmitido. Nesse estágio, as objetivações são construídas no nível pré-teórico que inclui as máximas, os ditados populares entre outras. No segundo nível de legitimação o sistema linguístico já aparece organizado sob a forma de proposições teóricas que se remetem diretamente às ações concretas. No estágio posterior essas proposições teóricas são organizadas em teorias explícitas ligadas a um setor institucional e que, por isso, são baseadas em conhecimentos diferenciados e específicos. O quarto e último nível identifica-se com a construção de universos simbólicos que são tidos como “corpos da tradição teórica que integram áreas de significação e abrangem a ordem institucional em uma totalidade simbólica, ou melhor, fornece uma integração unificadora de todos os procedimentos institucionais separados.” (Ibidem, pag. 131). Do universo simbólico derivam todos os significados socialmente objetivados e subjetivamente reais. Assim, uma instituição se legitima quando consegue criar uma totalidade simbólica capaz de se integrar ao universo de significados referencial de uma sociedade.

O universo simbólico é teórico. Tem origem em processos de reflexão subjetiva, as quais depois da objetivação social, conduzem ao estabelecimento de ligações explícitas entre os temas significativos que tem suas raízes nas várias instituições (...) Para que a ordem institucional seja aceita como certa em sua totalidade na medida em que forma um todo dotado de sentido, precisa ser legitimada pela 'localização' em um universo simbólico. (BERGER e LUCKMANN, 1980, p. 142)

Todo processo de legitimação é produto da atividade social. Ele é resultado, portanto, da luta entre os diversos agentes pela imposição de suas formas de pensar o mundo social. Nessa perspectiva, toda forma de conceber o mundo, todas as tipificações socialmente aceitas são também tipificações socialmente criadas não podendo, portanto, ser tratadas como naturais. Mas a probabilidade de que certos mecanismos conceituais consigam se impor como conceitos legítimos depende, segundo Luckmann e Berger, não da “engenhosidade teórica” dos legitimadores mas sim do poder por eles possuído. Ao introduzir o elemento de poder e de luta pela imposição de determinados conceitos, os autores conseguem desnaturalizar as classificações colocando-as como construções sociais cuja legitimação depende da força ou do poder de um grupo em tornar tais conceitualizações parte integrante do sistema simbólico. Todavia, estes autores não discutem qual o tipo de poder necessário, ou mais legítimo, que permite aos atores legitimarem suas formas específicas de pensar o mundo.

4.1. 3 - Bourdieu e as Discussões sobre a Luta Social pela Legitimação

Bourdieu (1989) diz que o estudo das formas de representação simbólica, introduzido primeiramente pela teoria durkheimiana, é o primeiro passo no sentido de desnaturalizar os conceitos, ou classificações, recolocando-os como criações arbitrárias do sistema simbólico, a saber, de uma estrutura estruturada. Para esse autor, as criações arbitrárias, fruto das lutas sociais, são capazes de estabelecer uma ordem simbólica e um consenso em torno das representações porque estão em consonância com a estrutura objetiva do mundo social. No essencial, “as categorias de percepção do mundo são a incorporação das estruturas objetivas

do espaço social. Em consequência, levam os agentes a tomarem o mundo social tal como ele é, a aceitarem-no como natural, mais do que rebelarem-se contra ele.” (Bourdieu, 1989, p. 141)

Quando analisa o processo de autonomização dos campos e a luta social pela legitimação de formas de visão e divisão do mundo social, Bourdieu discute detalhadamente quais seriam os recursos que garantiriam aos legitimadores o poder de impor suas formas de conceitualização do mundo. E é inspirado na teoria weberiana que Bourdieu desenvolve os conceitos de campo e poder que vão dar suporte a toda sua teoria. Para esse autor, o campo é o local onde se travam as lutas pela hegemonia das formas de pensar e conceber o mundo. É a instância onde as relações de poder e dominação se tornam mais explícitas. A noção de poder recoloca a problemática da dominação com base no volume de capital global possuídos pelos agentes e a posição que estes ocupam (se dominados ou dominantes) dentro dos diversos campos nos quais estão inseridos. Bourdieu não chega a falar de institucionalização do campo, mas sim de autonomização. Esta autonomia, que está associada ao surgimento de um grupo de especialistas/ legitimadores, implica na delimitação de certas áreas com capital específico e na capacidade de produção de sistemas de classificação que legitimem as diferentes posições do campo e o capital principal do campo em formação. A constituição de um sistema de classificação resulta da hegemonia de um grupo e do conflito (entre os diversos agentes) por esta hegemonia ao longo do processo histórico. E é justamente a posição que os agentes ocupam no campo, o habitus adquirido que vão determinar os meios e os fins de suas ações, as armas com as quais vão travar as lutas nesse espaço e a possibilidade de êxito na legitimação de seu sistema de classificação. O jogo de forças que se estabelece no espaço social é assim descrito.

O campo do poder (que não deve ser confundido com o campo político) não é um campo como os outros: ele é o espaço de relações de forças que os diferentes tipos de capital ou, mais precisamente, entre os agentes suficientemente providos de um dos diferentes tipos de capital para poderem dominar o campo correspondente e cujas lutas se intensificam sempre que o valor relativo dos diferentes tipos de

capital é posto em questão, isto é, especialmente quando o equilíbrio estabelecido no interior do campo, entre as instâncias especificamente encarregadas da produção do campo do poder são ameaçadas. (BOURDIEU, 1996, p. 52)

A legitimidade de um sistema classificatório emerge do acordo imediato entre as estruturas incorporadas, tornadas inconscientes, e as estruturas objetivas. Ela se dá através de um acordo tácito, entre os participantes da interação, em torno das “regras do jogo” que, segundo Bourdieu, ao serem jogadas se fazem esquecer como jogos. Na verdade, o consenso em torno da legitimidade não é um ato consciente nem mecânico. Ele não é consciente porque ao interagirem em determinado setor do espaço social os indivíduos internalizam, via socialização, as regras que estruturam o jogo social e estas, justamente por serem internalizadas através do *habitus*, passam a ser tidas como naturais e o conflito em torno da criação e hegemonia das regras não é mais percebido. Também não é mecânica porque o que é legítimo se constrói a partir do enfrentamento das diversas visões do mundo, ou seja, porque existe um espaço para a atuação dos indivíduos que não é visto como um mero “portador das estruturas. A legitimidade emerge, assim, de um acordo previamente estabelecido entre os agentes participantes das relações sociais que, ao interagirem em determinado espaço social, aceitam as regras e as disponibilidades advindas de sua posição nesse espaço. O poder dos agentes para legitimar, ou melhor, para aumentar ou não a probabilidade de que, na briga pela hegemonia, seu sistema de classificação consiga se legitimar, está diretamente ligado à posição (dominado ou dominante) que esses agentes (que são também legitimadores) ocupam no campo. Da mesma forma, a possibilidade de que este sistema amplie sua legitimidade para além do campo referido depende da posição que estes legitimadores ocupam no espaço social mais geral. A concepção do autor sobre a configuração assumida pelo espaço social é o primeiro passo no sentido de entender como os conceitos de campo, *habitus* e poder ajudam a compreender o processo de legitimação.

O espaço social é o lugar onde se estabelecem as lutas entre os agentes pela legitimação de um determinado sistema classificatório e de condutas. Na perspectiva bourdieusiana, o espaço social pode ser descrito como um “todo” constituído por diversas partes distintas, os chamados campos, que se caracterizam como universos analiticamente autônomos mas objetivamente interdependentes. Cada um dos campos posicionados dentro do espaço social possui interesses e regras próprias, um ou mais tipos de capital específico e uma distribuição posicional hierárquica particular. A distribuição dos agentes intra campo, bem como as disposições ou o *habitus* - que se tornam referenciais de ação dentro do campo - emergem da dinâmica social que ali se desenvolve, ou seja, do enfrentamento entre os diversos indivíduos ou grupos inseridos no campo pelo controle das formas de visão e divisão que ali irão se estabelecer.

Com base no conceito de campo, o autor discute o espaço social como sendo o local onde são estabelecidas as relações de poder e dominação. Este espaço se configura a partir das relações conflituosas entre os diversos grupos que tentam legitimar suas visões e divisões do mundo social. O campo aparece, então, como a instância onde as relações de poder e dominação se tornam mais explícitas sendo o lugar por excelência dos processos de legitimação dos princípios de organização e das interações intra campo. Todavia, a legitimação, no espaço social mais geral, das formas de visão e divisão bem como das práticas e condutas consolidadas dentro do campo, que emergiram da concorrência entre os agentes, depende do conjunto de relações objetivas que se estabelece entre o campo, “que obedece a uma lógica relativamente autônoma, e o campo do poder e, por meio dele, o campo social no seu conjunto” (Bourdieu, 1989, p. 241). Observa-se, aqui, portanto, a presença de uma rede complexa de relações que convergem no sentido de facilitar (ou dificultar) a consolidação de práticas e referenciais de ação específicas no espaço social. Para Bourdieu, é o resultado final do jogo de forças presente em todo esse complexo de relações, seja intra ou inter campos, que

define o potencial de legitimação dos sistemas classificatórios e a sua posição (se dominada ou dominante) no campo simbólico.

O campo simbólico, por sua vez, se configura como o espaço responsável pelo processo de legitimação das disposições internas dos diversos campos no espaço social mais geral. Isto porque é nessa instância onde são configuradas e produzidas as classificações que vão organizar e distribuir os diversos agentes no espaço social. Sob esta perspectiva podemos afirmar que, por mais autonomia que possuam os campos e por mais que os atores tenham poder de agência, a possibilidade de que se legitimem, no espaço social, os princípios e relações inerentes ao campo depende do poder dos agentes - portanto, do seu volume total de capital e da posição que ocupam nesse espaço social -, de integrar seu sistema classificatório ao sistema simbólico geral da sociedade.

4.1.4 - Um balanço analítico das teorias sobre legitimação

Mesmo apresentando diferenças analíticas, esses autores compartilham a ideia de que a legitimação constitui um dos principais mecanismos de consolidação de padrões de ação e interação instituídos no espaço social. A legitimação, ou seja, o processo através do qual as regras e normas que configuram as interações típicas de determinada relação social, universo simbólico ou campo são transformadas em padrões de orientação instituídos, é descrita como um dos mais poderosos recursos a ser utilizado pelos agentes para transformarem suas representações e condutas específicas em realidades universalmente aceitas.

Em seu estudo sobre as formas típico-ideais de relação de autoridade, Weber atribui à legitimidade o status de elemento central para a existência e sobrevivência dessas relações no espaço social geral. Concentrando seus esforços no sentido de tipos ideais que facilitem a análise e compreensão do mundo social, este autor não desenvolve, como ocorre no trabalho

de Berger e Luckmann, o conceito de “processo de legitimação” nem tão pouco fixa sua análise no jogo de forças sociais que estabelecem o potencial de legitimação das relações de autoridade numa sociedade, foco dos estudos de Bourdieu. A preocupação central de Weber parece ser com a definição e classificação dos tipos de autoridade e, mesmo que a legitimidade seja um elemento constitutivo das relações de autoridade, este autor não chega a explorar a dinâmica social a partir da qual essa legitimação se efetivou. A importância do trabalho de Weber reside, assim, na criação do conceito de legitimidade que é descrito como a crença na validade e no valor do universo de regras, normas e disposições que configuram determinada relação social.

O trabalho de Berger e Luckmann, ao contrário, é totalmente dedicado à análise das formas através das quais os sistemas classificatórios são legitimados no ambiente social. Esses autores vão além da análise desenvolvida por Weber e concebem a legitimação como a etapa final do processo de institucionalização de certas ações habituais e cuja força de aceitação e alcance social podem variar. Com base nas análises desenvolvidas por Berger e Luckmann podemos afirmar que existem níveis variados de legitimação, ou seja, determinada prática ou sistema classificatório pode ter sua legitimidade consolidada apenas em um grupo reduzido de indivíduos, em vários grupos, ou no espaço social geral. Para estes autores a legitimidade é entendida como o **processo** através do qual são criadas justificativas indispensáveis para a objetivação e sobrevivência das instituições. É a partir desse processo que são produzidos os novos significados, ou seja, justificativas de ordem teórica e secundária, mas nem por isso menos importantes, que servem para integrar os significados iniciais ligados às formações habituais institucionalizadas.

Nessa perspectiva analítica, o ápice do processo de legitimação é a transformação desses novos significados em uma totalidade simbólica, ou seja, em universos simbólicos que dão sentido, integrando e unificando, os procedimentos institucionais que estavam

inicialmente separados. Para estes autores o universo simbólico que emerge com a legitimação é essencialmente teórico, resultado dos mecanismos de reflexão subjetiva dos agentes participantes da interação. Mas os próprios autores ressaltam que, por ser produto da atividade social, ou seja, do enfrentamento entre os diversos agentes pela imposição de formas específicas de pensar e conceber a realidade, o potencial de legitimação dos sistemas classificatórios não depende apenas da “engenhosidade teórica” que se estabelece na conclusão do processo de legitimação. De fato, esse potencial está ligado, em última instância, ao poder dos agentes que criaram tal sistema.

O texto de Berger e Luckmann nos fornece mais recursos para analisar o processo de legitimação da autoridade profissional. Através dele podemos falar em níveis de legitimação e compreender porque certos padrões de conduta e formas de apreensão da realidade são instituídos em determinadas esferas sociais e, em outras, não. Da mesma forma, ao evidenciar a questão das lutas sociais em torno da legitimação, estes autores trazem para o centro da análise a dinâmica social que se estabelece por trás desse processo. Contudo, podemos apontar como uma das deficiências do trabalho de Berger e Luckmann a consideração de que os universos simbólicos emergem da reflexão **subjetiva**. Essa conclusão parece entrar em contradição com a afirmação dos autores de que é o poder dos agentes que define o potencial de legitimação dos sistemas classificatórios. Por poder se entende o diferencial de forças que se estabelece nas relações **objetivas** entre os agentes, relações estas que podem se estabelecer nas diversas dimensões do espaço social. Se aqui se destaca apenas o aspecto reflexivo é porque o conceito de poder utilizado pelos autores se restringe ao diferencial favorável de forças que os agentes legitimadores têm dentro de uma das dimensões do espaço social, em especial do seu domínio sobre a linguagem.

Esse nó é desatado na análise de Bourdieu quando ele considera a legitimação como resultado das relações objetivas que se efetivam no espaço social. O poder dos agentes para

legitimar formas específicas de visão e divisão bem como práticas e condutas instituídas através do *habitus* depende da posição que estes ocupam no espaço social e das estratégias e recursos que estão disponíveis conforme o volume e tipo de capital que os agentes possuem. O poder é definido de acordo com os capitais mais valorizados na sociedade ou aquele que se configura como o capital principal do campo em formação. Assim como na análise de Berger e Luckmann podemos falar de níveis de legitimação, ou melhor, em potencial e alcance social diferenciados das formas de visão e divisão do mundo social. Mas ao contrário desses autores, as práticas e as condutas não derivam dos universos simbólicos, elas são, de fato, elementos constitutivos desse sistema, formas de se comportar e de interagir que se pretendem legítimas. Assim, Bourdieu avança em relação às análises de Berger e Luckmann ao ampliar o universo de relações sociais e a própria forma de constituição e concepção dos universos simbólicos.

Na próxima seção mostraremos como a literatura sociológica das profissões apresenta as estratégias utilizadas pelos grupos profissionais para legitimar sua autoridade profissional e quais são características que conferem à autoridade estabelecida no campo profissional posição de destaque no espaço social.

4.2 - Os Recursos de Legitimação da Autoridade Presentes na Teoria das Profissões

Ao contrário dos grupos profissionais tradicionais, cuja organização encontrava-se estreitamente vinculada ao sistema tradicional de estratificação e organização social, as profissões modernas têm como principal característica a capacidade de criar, em maior ou menor grau, os princípios próprios de regulação que vão validar objetivamente a competência e autoridade profissional. Podemos dizer que a construção da autoridade profissional se confunde com o próprio processo de institucionalização do campo profissional.

Para falar sobre o processo de constituição do campo e da autoridade profissional é preciso levar em conta que a autonomia do campo está relacionada diretamente com a dinâmica de constituição dos seus princípios centrais o que não significa que o processo de formação das disposições internas seja completamente dissociado das normas e regras que fazem parte do ambiente social circundante. Incorporar os princípios já legitimados no sistema simbólico social àqueles que farão parte do campo em formação é uma das estratégias dos grupos legitimadores para obterem posição dominante e tornarem legítimas (dentro e fora do campo) suas formas de visão e distribuição dos agentes. Sucintamente, podemos dizer que a probabilidade de que determinado campo se legitime no espaço social depende da capacidade dos grupos internos dominantes incorporarem ao conjunto das disposições ali presentes, capitais socialmente valorizados, ou, em casos totalmente inovadores, fazer com que o capital legítimo do campo seja legitimado pelo sistema simbólico dominante. No caso das profissões, a estratégia de se integrar previamente ao sistema simbólico dominante, através de adoção de princípios já legitimados no sistema cognitivo, foi o primeiro passo no sentido de validar (inter e extra campo) o conjunto de disposições ali vigentes.

O campo profissional incorpora na sua organização interna tanto elementos característicos da economia de mercado (compra e venda) quanto os princípios que fazem parte do sistema cognitivo legítimo da sociedade (o conhecimento científico). Na passagem do modelo tradicional para o moderno o que se vê é a substituição de princípios de organização interna totalmente vinculados ao sistema de estratificação social por princípios de organização criados internamente mas que fazem parte do sistema simbólico em formação. Assim, uma das condições essenciais para a emergência das profissões modernas foi sua desvinculação do sistema social tradicional e a criação de princípios internos baseados no padrão de mercado e no conhecimento formal científico.

Retomemos, novamente, esta discussão agora com o objetivo de relacioná-la com o processo de construção da autoridade profissional.

4.2.1 – O Papel da Credencial Educacional e do Sistema de Ensino na Legitimação da Autoridade Profissional

Como vimos, Randall Collins (1979) é um dos autores que tem se dedicado ao estudo do sistema credencial e da importância da credencial educacional nas sociedades modernas. Tendo como referência o sistema educacional americano, este autor afirma que as mudanças ocorridas no sistema de estratificação social daquela sociedade derivaram em grande medida da ampliação e complexificação, no final do século XIX e início do século XX, do sistema de educacional público. Até início do século XIX, a educação formal americana era bastante rudimentar. A educação básica, por exemplo, era ministrada não somente pelas escolas, mas também por igrejas, fábricas ou professores particulares, não havendo qualquer padronização curricular que pudesse criar uma base sólida para a avaliação dos estudantes. As universidades, acompanhando a situação que se estabelecia no sistema elementar e secundário, não exigiam certificados dos níveis anteriores e os requisitos exigidos para inserção nestas instituições eram mínimos. As únicas restrições eram relacionadas com o sexo do candidato (era impedido o acesso às mulheres), seu domínio sobre as línguas (inglês, latim e grego), sua capacidade para pagar e sua predisposição para aderir à ortodoxia religiosa que ali vigorava.

Foi somente no final do século XIX e início do século XX, que o sistema educacional americano se organizou⁴². Nesse momento a educação elementar tornou-se obrigatória e a

⁴²Fazendo uma análise sobre o processo de organização das escolas elementares Collins afirma, “*O ímpeto para a fundação de escolas elementares públicas veio primeiramente da classe alta e dos profissionais de classe média alta(...)estes alegavam que a educação tinha efeitos positivos sobre a produtividade do trabalho, a estabilidade política e o caráter moral(...)É aparente que a educação elementar de massa não foi criada, a*

rede pública se expandiu ocorrendo o mesmo, posteriormente, com a escola secundária que teve seu currículo modificado e a obrigatoriedade instituída. A grande modificação se deu, contudo, com a implantação do sistema sequencial, quando os diferentes níveis passaram a se interligar com o objetivo de preparar o aluno para a educação universitária.

Através da reforma educacional foram estabelecidos limites de idade para a entrada na universidade e a obrigatoriedade dos certificados oferecidos pelos níveis imediatamente inferiores. A partir dessa reestruturação, diz Collins, a distinção ocupacional foi deslocada, cada vez mais, para os níveis mais altos da sequência escolar e “tanto a educação primária quanto a secundária conseguiram encontrar um lugar modesto, mas firmemente estabelecido, como parte de um canal longamente estabelecido até à educação superior” (Collins, 1979, p. 117). A transformação do sistema educacional teve repercussão direta na estrutura de organização das universidades. Foi a partir dela que as instituições de ensino superior puderam reverter o quadro de crise no qual se encontravam, conseguindo, assim, se estabelecer como o nível de ensino com maior status e poder de decisão dentro da sequência educacional que acabara de se implantar.

Até as reformas educacionais serem implementadas, as universidades americanas passavam por uma crise profunda. Dentre os fatores que abalaram o prestígio das universidades e agravaram a situação financeira vivida por estas instituições, Collins destaca três: primeiro, o grande número de universidades fundadas nesse período criaram um ambiente onde a oferta de ensino era maior que a demanda; segundo, a mudança da natureza do valor atribuído à educação superior e, terceiro, a expansão e alteração do ensino secundário que, segundo Collins, era concorrente direto das universidades.

princípio, para responder à demanda industrial ou para o desejo do público por benefícios práticos, mas sim para responder à influência política e a persistência dos descendentes da elite clerical colonial” (Collins, 1979, pags. 106 e 107). Collins afirma que a religião e a educação foram os principais mecanismos utilizados pela elite dominante americana para assegurar seu controle sobre a classe média e conter o crescimento de valores culturais, econômicos e políticos, trazidos especialmente pelos imigrantes, sobre a cultura anglo-protestante.

As escolas dividiam com as universidades a responsabilidade no fornecimento de uma pequena parte da substância educacional para a qual havia uma demanda real; mas a seu favor as escolas tinham as vantagens da lei contra o trabalho infantil, da lei da frequência obrigatória bem como a liberdade de instrução e o fato de estarem mais próximas da residência de seus clientes. (COLLINS, 1979, p.123)

Em 1870 foram iniciadas as reformas que transformaram os colleges tradicionais em universidades modernas. As universidades mais estruturadas, ou seja, aquelas que conseguiram se adaptar mais rapidamente ao novo modelo de ensino, substituindo, por exemplo, o currículo clássico por uma variedade de disciplinas especializadas e de campos científicos de estudo, tornaram-se instituições de maior prestígio. Já as universidades que não conseguiram ajustar o seu currículo aos requisitos exigidos pela reforma ou que demoraram a fazer essa adaptação foram eliminadas do mercado ou passaram a ocupar posição de pouco destaque. Foi justamente durante este período de reformas que surgiu, pela primeira vez, uma hierarquia de prestígio entre os colleges e universidades americanas.

as universidades dominantes, aquelas que primeiro se adaptaram às reformas, estavam na posição de regular os padrões para o mundo educacional e de se consolidar em uma posição na qual elas dominavam todas as outras formas de educação: secundária, profissional e o treinamento de professores. (COLLINS, 1979, p. 126)

Toda a análise de Collins acerca do processo de reestruturação do sistema educacional americano, em especial do sistema de ensino superior, nos ajuda a entender quais os fatores sociais e qual ambiente institucional favoreceu a emergência do sistema credencial. Segundo este autor, a consolidação das universidades enquanto instâncias especializadas na produção, reprodução e validação de bens culturais específicos, a saber as credenciais educacionais, inaugurou um novo setor dentro do mercado cultural, o sistema credencial, que cria um novo tipo de moeda cultural, a credencial educacional, que à semelhança do capital social e econômico pode ser utilizada pelos agentes como recurso para a obtenção de posições sociais mais favoráveis no espaço social. A moeda cultural abstrata, transcrita sob a forma de credencial educacional, tem sido, segundo Collins, um dos elementos mais importantes para a

configuração do sistema de estratificação vigente nas sociedades modernas. Essa moeda cultural, que surge com a emergência do mercado cultural, aparece como um recurso poderoso não somente “para a obtenção e monopolização de posições econômicas, mas também ela faz toda diferença na determinação de como os indivíduos irão se aliar com outros no sentido de lutar por vantagens.” (Collins, 1979, p. 94)

As profissões são grupos sociais que tipicamente têm seu poder ancorado na posse de moeda cultural abstrata. Ligadas ao fim da sequência educacional, o que pressupõe um processo de acumulação de cultura geral e, posteriormente, técnicas, as profissões se distinguem das demais ocupações por ter sua autoridade profissional legitimada pela credencial educacional, credencial esta cuja força reside justamente na alegação de seu caráter neutro, universal e tecnicamente superior. Contudo, Collins chama a atenção para o fato de que não é o aspecto técnico, ou melhor, o caráter racional-científico do conhecimento profissional transmitido pelo sistema de ensino, e que é validado através da credencial educação, que legitima a autoridade profissional no espaço social. De fato, a importância das instituições de ensino superior não pode ser atribuída somente à qualificação técnica⁴³ por elas concedida, mas também, e principalmente, ao processo de socialização que ali se estabelece e possibilita a formação de identidades de grupo bem como a criação de símbolos compartilhados que permitem aos profissionais “direcionarem e idealizarem a sua própria atividade e reconhecer outros membros do grupo.” (Collins, 1990, p. 38).

⁴³Collins afirma que o status alcançado pelos grupos profissionais não pode ser atribuído ao caráter de seu conhecimento por isso mesmo ele traz em si uma ambivalência. Para esse autor, “quando os indivíduos vivem em um meio ambiente de ritual localístico” (que se difere totalmente do meio ambiente onde prevalece o ritual formal, como é o caso das instituições de ensino) “vêm os membros das profissões, eles não tem recursos para entendê-los a não ser através da assimilação feita a partir de suas próprias categorias cognitivas. o poder das profissões está precisamente no seu trabalho localizado no domínio do abstrato e que os integra a redes cosmopolitas de conexões impessoais. Mas é justamente essa dimensão abstrata que a visão localística não compreende. Para eles, os profissionais são meramente heróis...a parte mais esotérica e técnica é invisível para o público. ...Ironicamente, então, o respeito que as classes populares têm pelas profissões é baseado em um modelo não profissional da visão do mundo...Esta crença mágica nas profissões é potencialmente volátil pois é tomada sobre premissas falsas.” (Collins, 1990, pag. 40)

Dada a sua base cultural, as profissões são descritas por Collins como grupos de status, “comunidades de consciência” cujo interesse dos membros por riqueza, poder e prestígio, pressiona a monopolização de recursos que possibilitem elevar sua posição no espaço social. E é isso que a inserção no sistema de ensino e a obrigatoriedade da credencial educacional possibilita: criar mecanismos de controle coletivo sobre os que estão dentro do grupo e estabelecer sanções monopolísticas para os que estão fora. Mas à diferença dos demais grupos ocupacionais, as profissões justificam seu monopólio com base em um discurso altruísta que alega, sobretudo, o interesse em proteger os consumidores de profissionais não qualificados. Para Collins, as profissões não são meramente ocupações no mercado porque elas “envolvem seu trabalho com uma cobertura ideológica. Mais do que o ganho mundano, elas sustentam altos motivos de altruísmo, de glória, de moral, de compromisso estético ou espiritual” (Collins, 1990, p. 35 e 36).

O sistema credencial seria, assim, o fornecedor de uma moeda cultural específica que garante aos grupos profissionais posições privilegiadas no espaço social. Na perspectiva de Collins, as profissões que estão mais fortemente ligadas à cultura de reprodução formal e especializada tendem a ocupar posições mais elevadas na hierarquia que se estabelece entre os próprios grupos profissionais. Do sistema credencial emergem, portanto, recursos importantes que fundamentam a base de distribuição posicional que configura tanto o campo profissional quanto o espaço social mais geral.

O estudo de Collins é de extrema relevância para a teoria das profissões pois demonstra como o sistema credencial pode ser classificado como um dos principais mecanismos institucionais para a legitimação da autoridade profissional. Ao se associar a um tipo de cultura (a cultura formal) que se supõe neutra e universal, as profissões puderam validar sua autoridade profissional e eliminar do mercado aqueles concorrentes não inseridos nessa cultura formal. Além disso, o caráter moral e o discurso altruísta que permaneceu no

ideal profissional moderno, tornando os grupos profissionais grupos de elite dentro do mercado de serviços, só é passível de sustentação graças à sua vinculação com o sistema cultural. A credencial educacional, enquanto moeda cultural socialmente valorizada, funciona como um recurso de poder, os grupos profissionais facilitando, inclusive, seu acesso a posições mais privilegiadas no espaço social. Segundo Collins, o sistema credencial atua simultaneamente em duas esferas: enquanto elemento constitutivo do sistema de estratificação social moderno e como parâmetro de orientação para a distribuição posicional que se estabelece dentro do campo profissional.

Larson também compartilha a ideia que o sistema educacional é um recurso importante no campo profissional. Ela acredita que a transformação da universidade em principal centro de socialização e treinamento profissional repercutiu positivamente sobre o processo de legitimação, interna e externa, do novo modelo profissional. Isto porque a criação de um grupo de produtores formalmente constituído torna possível a despersonalização do conteúdo teórico e a eliminação das diferenças quanto à interpretação da prática profissional, fato que contribui para a identificação do produto profissional pelo público alvo consumidor. Além disso, a existência de um grupo de produtores torna a produção teórica mais legítima, pois uma vez menos sujeita à interpretação individual, ela fica menos acessível à revisão geral. Por fim, o surgimento das universidades, que institucionalizam e formalizam o conhecimento profissional calcado em bases cognitivas, liga definitivamente a profissão ao sistema dominante de legitimação cognitiva. As profissões modernas construíram sua credibilidade através do controle de uma *expertise* superior socialmente reconhecida. Os elementos da racionalidade cognitiva surgem, assim, como recursos importantes tanto para a resolução do conflito interno de poder, uma vez que o conhecimento racional é reconhecido como legítimo e aparece como um capital socialmente valorizado e que pode ser usado eficazmente no campo, quanto para a busca pela autoridade

extra campo profissional, haja vista que a definição do produto, com base na racionalidade científica, é um dos elementos centrais de persuasão e legitimação da autoridade profissional junto ao público consumidor alvo.

No campo profissional moderno, o conhecimento racional científico surge como uma das principais fontes de legitimidade da autoridade intra e inter campo profissional. A autoridade profissional não se liga mais à posição que os indivíduos ocupam no sistema de estratificação social, mas sim à sua inserção dentro de uma instituição profissional reconhecidamente legítima, que, dado seu caráter racional e supostamente neutro, valida objetivamente a sua competência profissional. De fato, as instituições profissionais tendem a tornar-se comunidades reais e se configuram em principais espaços de treinamento, socialização, construção da identidade profissional e acúmulo de autoridade.

Ao analisar o processo de emergência da profissão médica, Starr nos diz que para entender o processo de crescimento da autoridade médica é preciso entender também as mudanças institucionais que aconteceram no final do século.

VEZ O estabelecimento de um sistema (de educação e de autorização para exercer a carreira) produz e prolonga a autoridade de uma geração para a seguinte e a transmite da profissão, vista como um todo, aos seus membros individuais. Antes de institucionalizar a autoridade profissional, no final do século XIX e princípios do século XX, os médicos se valeram da autoridade pessoal em virtude de seu caráter e do conhecimento íntimo dos seus pacientes. Porém, quando a profissão se institucionalizou, os programas uniformes de educação e titulação para o exercício profissional concederam autoridade a todos que passavam pelos centros acadêmicos. O reconhecimento da autoridade, pelos leigos ou seus colegas profissionais, foi colocada em bases relativamente pouco ambíguas. A autoridade não dependia mais do caráter do indivíduo nem da atitude dos leigos. Ela se baseava cada mais na estrutura das instituições.” (STARR, 1991, p. 34)

As universidades modernas, bem como as associações profissionais, podem ser descritas como as principais comunidades profissionais, ou melhor, como organizações burocráticas que cuidam do estabelecimento de regras e normas de organização e distribuição dos agentes intra campo. Estas regras se configuram como os princípios centrais de orientação dos profissionais. É a partir delas que os membros participantes da organização vão delimitar

as suas estratégias de ação e interação intra e extra campo profissional. Dentro dessa perspectiva podemos dizer que o tipo de autoridade adquirida pelas profissões modernas, cuja organização é baseada no modelo organizacional burocrático, se aproxima mais daquela descrita por Weber como autoridade racional, ou seja, “baseada na crença na legitimidade das ordens estatuídas e do direito de mando daqueles que estão nomeados para exercer a autoridade legal”.

O que distingue a autoridade racional legal dos demais tipos é que todo o seu conjunto de normas e valores, ou seja, todos os princípios que modelam a relação de autoridade em determinada organização, são estatuídos de modo racional - referentes a fins ou a valores - e tendem, dado a seu caráter racional e impessoal, a serem respeitados tanto pelos membros participantes dessa organização quanto por aqueles indivíduos que de alguma maneira mantêm ali relações sociais que são tidas como relevantes pela organização. Os membros que ocupam posições de mando nessas organizações tem suas disposições orientadas por uma ordem impessoal que foi anteriormente estabelecida. Nesse sentido, toda autoridade legal pressupõe certa estabilidade e previsibilidade quanto ao conteúdo das relações haja vista que tal conteúdo deriva de um conjunto de regras abstratas já estatuídas e independentes, portanto, do interesse particular daqueles que ocupam as posições de mando. Da mesma forma, aqueles que obedecem ao mandato só o fazem enquanto membros da associação e não obedecem à pessoa do mandante mas sim àquelas ordens impessoais previamente estabelecidas. A maioria das relações de autoridade do tipo racional legal engloba dois elementos importantes: o primeiro está ligado ao exercício contínuo de funções oficiais dentro de determinada competência e, o segundo ao “princípio de hierarquia oficial, isto é, de organização de instâncias fixas de controle e supervisão” (Weber, 1991, p. 143) da autoridade institucional. Baseado em regras técnicas ou normas, o controle constitui-se em um dos elementos centrais no processo de emergência da autoridade racional legal.

O tipo mais puro de autoridade legal é aquele que se exerce por meio de um quadro administrativo burocrático. Ou seja, pressupõe a existência de um quadro de funcionários qualificados que, ocupando cargos específicos, operacionaliza o conjunto de regras e normas que fazem parte da associação em questão. Segundo Weber:

A administração puramente burocrática...considerada do ponto de vista formal, é, segundo toda a experiência, a forma mais racional de exercício de dominação, porque nela se alcança tecnicamente o máximo de rendimento em virtude de precisão, continuidade, disciplina, rigor e confiabilidade - isto é, calculabilidade tanto para o senhor quanto para os demais interessados -, intensidade e extensibilidade dos serviços, e aplicabilidade formalmente universal a todas as espécies de tarefas....Administração burocrática significa: dominação em virtude de conhecimento; este é seu caráter fundamental especificamente racional. Além da posição de formidável poder devida ao conhecimento profissional, a burocracia tem a tendência de fortalecê-la ainda mais pelo saber prático de serviço: o conhecimento de fatos adquirido na execução de tarefas ou obtido via documentação. (WEBER, 1991, pags 145 e 147)

A esse tipo de autoridade racional, que está estreitamente vinculada à dimensão cognitiva e formal da profissão, Paul Starr (1991) denomina autoridade social que se distingue da autoridade cultural. A base da diferença entre esses dois tipos de autoridade é que no primeiro caso, autoridade social, a relação de autoridade se dá a partir de um mandato, ou seja, a obediência é evocada a partir de uma ordem, enquanto no segundo caso além do conteúdo da relação ser aceito ele é internalizado tornando-se parte constitutiva do sistema referencial simbólico do indivíduo. Enquanto a autoridade social “entranha o controle da ação por meio da emissão de ordens”, a autoridade cultural “supõe a construção da realidade através de definições de fatos e valores” que podem se transformar em valores referenciais gerais (Starr, 1991, p. 28). De fato, o que diferencia a profissão das demais ocupações é o fato dela acumular autoridade social, que uma vez fundamentada na racionalidade científica liga definitivamente a profissão ao sistema dominante de legitimação cognitiva, e autoridade cultural, a saber, são capazes de criar definições particulares da realidade que são tidas como válidas e verdadeiras no espaço extra campo profissional. Os grupos profissionais caracterizam-se, portanto, pela capacidade de transformar suas formas particulares de

realidade e de visão e divisão do espaço social em parte integrante do sistema simbólico referencial geral da sociedade.

4.3 - Autonomia e Controle sobre o Trabalho: traços distintivos entre os grupos profissionais e não-profissionais e indicativo de autoridade profissional.

Em conjunto com o fechamento do mercado e a posse de um saber formal exclusivo, a autonomia dos grupos para controlar e supervisionar o próprio trabalho é considerado pelos teóricos das profissões como um dos principais traços que distinguem e demarcam os limites das profissões. É possível dizer que resguardar-se da influência externa e ser independente em relação aos clientes, mercado e Estado é um privilégio dos grupos profissionais e prova de sua autoridade profissional. Freidson, por exemplo, diz que a autonomia é de tal maneira importante para estes grupos que a explicação das diferenças entre trabalhadores profissionais e não profissionais e entre os próprios grupos profissionais deve basear-se na análise da medida com a qual os grupos conseguiram o poder de controlar, por eles próprios, “os termos, as condições e o conteúdo de seu trabalho nos locais onde o realizam” (Freidson, 1994, p.154).

Apropriando-se das ideias de Johnson, Freidson diz que o profissionalismo seria, ele mesmo, sinônimo controle, ou melhor, de ter o poder de controlar a si e a tudo que o que diz respeito à sua profissão. Longe de estar exclusivamente ligado à educação formal ou à competência requerida, o controle pressupõe que o grupo se organize politicamente e seja capaz de obter o poder de ocupar jurisdições bem posicionadas na divisão do trabalho (que exercem controle sobre si e outros grupos) e controlar o mercado de trabalho. Como exemplo dessa diferença posicional aparentemente sutil, mas determinante entre os grupos, Freidson faz a seguinte comparação:

Pode-se dizer que a variação no controle é a diferença crítica entre ocupações como farmacêutico e médico. Ambos são membros nominais da ‘classe profissional’, ambos têm uma competência complexa, ambos têm nos Estados Unidos uma educação superior e ambos têm licenças exclusivas pelas quais monopolizam determinada tarefa. Mas há uma diferença crítica entre eles: o farmacêutico só pode trabalhar por ordem do médico, e assim pode-se dizer que se encontra numa posição criticamente diferente na divisão do trabalho (FREIDSON, 1994, p.154)

Quando o grupo consegue se articular e ocupar uma posição favorável, seu controle extrapola as fronteiras do campo profissional e invade outras esferas da vida social. Freidson (1994, p.156) diz que as profissões organizadas, usando a lei e outros recursos legítimos, são capazes de intervir até mesmo nas burocracias já que podem “escrever as descrições de emprego para seus membros e determinar os requisitos de educação e de treinamento dos empregados, assim como o tipo de competência especial esperado do trabalhador qualificado”. Não é por acaso que até quando deixam de ser autônomos e passam a trabalhar dentro das burocracias, os trabalhadores profissionais, ao contrário dos demais, conseguem manter sua autonomia.

Quando executam seu trabalho dentro da burocracia espera-se dos profissionais que eles exerçam o poder discricionário típico da sua condição de *expert* e que este poder não seja passível de sofrer interferência da burocracia. Até nos casos em que o trabalho é passível de racionalização, como o dos engenheiros, o controle sobre a base de conhecimento se mantém intacto justamente porque qualquer interferência no trabalho é realizada pelos próprios membros da profissão e não pelos gerentes, supervisores ou trabalhadores da burocracia. Sobre a manutenção do controle dentro das organizações Freidson comenta

Nos casos em que o trabalho dos empregados profissionais é definido formalmente de maneira detalhada isso não é feito por pessoas de fora que tenham expropriado as competências do profissional, mas por membros da mesma profissão que se especializaram no cumprimento dessas tarefas. Embora não reduza o uso de arbítrio e julgamento por parte dos trabalhadores profissionais comuns individuais, essa formulação não representa uma redução no controle do trabalho profissional pela própria profissão, pois outros trabalhadores profissionais criam-na e administram e supervisionam o profissional comum. É totalmente impreciso dizer, portanto, que as profissões enquanto corpos corporativos perderam sua capacidade

de exercer controle sobre o trabalho de seus membros, mesmo que os profissionais individuais possam tê-la perdido. (FREIDSON, 1994, p. 181)

A autonomia típica dos grupos profissionais difere, portanto, daquela associada aos trabalhadores artesãos independentes ou industriais. Neste último caso são os próprios indivíduos, a partir do seu referencial simbólico e moral particular, que controlam o seu trabalho sendo, portanto, mais fácil perdê-lo quando esses se inserem nas burocracias. Esse é o caso, por exemplo, do processo de dissociação e expropriação do saber ocorrido com os trabalhadores industriais. Também é a situação dos trabalhadores tradicionais que foi descrita por Freidson, estes teriam boa parte do seu trabalho organizado na forma de emprego e posições na burocracia, seu trabalho seria executado a partir de atividades criadas e desenvolvidas pelos administradores da burocracia e cumpririam as metas por eles estabelecidas. Estes trabalhadores estariam circunscritos ao ambiente da organização, não podendo ter controle sobre seu trabalho nem levar consigo seus empregos. Nesses termos, diz Freidson (1994, p. 140), “a substância, o trabalho e o seu possível executor são estabelecidos e controlados pelo gerente ou administrador (...) as tarefas são planejadas em torno de alguma meta gerencial e os homens são contratados e treinados para realizá-las.” No caso dos trabalhadores profissionais o controle está além e acima dos indivíduos ou das burocracias. Ele é realizado por um conjunto de instituições profissionais formalmente organizadas que são capazes de exercer o controle sobre os corpos de conhecimento e, por fim, sobre os membros da profissão.

Parece estar implícito (...) que o trabalho baseado no conhecimento, o trabalho de especialistas profissionais e técnicos da classe média não está sujeito, por sua natureza, à mecanização e à racionalização que a produção industrial e o comércio sofreram. Se é verdade que a administração não pode racionalizar o referido trabalho (...) então ela só pode manter ao seu redor uma arcabouço administrativo. A administração (autoridade presente na burocracia), para atingir suas metas, permanece dependente do trabalhador, mas é realmente incapaz de controlar quem realiza o trabalho e como fazê-lo. (...) A administração pode estabelecer as metas, mas não pode estabelecer os meios ou vincular os meios às metas. (FREIDSON, 1994, p. 140 e 141).

Larson se refere de modo claro a esse processo de despersonalização e da criação de referências mais gerais que possibilitam o controle efetivo do trabalho e dos membros quando fala da padronização do treinamento e conteúdo do conhecimento. São estes, diz a autora, que possibilitam a criação e difusão, entre os membros do grupo profissional, de um referencial simbólico e normativo supra-individual. A padronização é capaz de criar um referencial normativo, simbólico e cognitivo que orienta a atividade profissional e elimina as diferenças individuais com relação a interpretação da prática profissional e a definição da mercadoria. Ela possibilita a despersonalização da atividade. A partir dela criam-se critérios de validação que uniformizam a competência e garantem sua superioridade frente às outras e tornam possível, como diz Starr, o exercício do controle em um nível muito mais sofisticado pois não pressupõe coerção, mas persuasão.

Embora dando menor ênfase ao papel do conhecimento, Starr afirma que o poder das profissões deriva do seu sucesso em transformar suas visões particulares em realidades legitimamente aceitas. Como Freidson e Larson, Starr observa que o poder desses grupos extrapola o espaço profissional. Através de diversos mecanismos institucionais, eles conseguem tornar dominante a sua visão particular do mundo, ou parte dela, e transformá-la em referências sociais e subjetivas que nos ajudam a compreender o mundo e a nossa própria realidade.

Para Starr a legitimidade e a dependência são os principais elementos que garantem a posição privilegiada das profissões e a estabilidade das relações de autoridade com seus clientes. Mas a dependência profissional tem um traço distintivo, ela se origina de um conjunto de elementos que consolidam a competência profissional e deslocam a interpretação da prática profissional da esfera privada para a esfera institucional. Trata-se, portanto, da criação de uma série de recursos institucionais, morais e valorativos que em conjunto contribuem para a aceitação, por parte daqueles que não foram socializados nas instituições

de ensino, da impossibilidade de entender e decodificar o universo que diz respeito às profissões. Da mesma forma, a base que legitima os grupos não está ancorada no indivíduo mas na sua condição de membro de uma comunidade que é capaz de validar objetivamente a competência profissional.

Nas profissões modernas, o exercício da atividade profissional não é baseado em representações particulares, mas em um conjunto de normas compartilhadas pelo grupo que tem como fundamento a indagação racional e a evidência empírica. Além da dimensão cognitiva, que vincula a profissão ao sistema de saber dominante, a legitimidade da autoridade profissional está ancorada em sua série de atributos morais e valorativos que dizem respeito a orientação dos serviços profissionais e suas éticas específicas e ao diferencial de autonomia e prestígio em relação às outras ocupações. Todas estas características, em conjunto, facilitam a consolidação da autoridade tanto no campo profissional quanto no espaço social geral. É essa autoridade que garante aos grupos a capacidade de controlar e supervisionar o próprio trabalho. Vejamos como isso se dá no grupo de executivos.

4.3.1 – O Exercício da Atividade Profissional dentro das Organizações Burocráticas: o que pensam os executivos sobre a autonomia e o controle sobre o ato de administrar.

A inexistência de um corpo de conhecimento formal e exclusivo, a ausência de treinamento padronizado e de controle sobre o mercado seriam evidências suficientes para dizer que os executivos são incapazes de conter a interferência externa sobre seu trabalho. O fato de sua atividade atender aos objetivos organizacionais seria outro forte indicativo da impossibilidade de se constituírem como grupo profissional, já que seu trabalho estaria de tal forma associado aos fins da burocracia que seus membros não teriam autonomia para definir

os objetivos nem poder para controlar os meios e o saber que sustenta sua atividade. Nesse cenário, espera-se que os grupos que nasceram e se desenvolveram *em função* das organizações burocráticas estejam totalmente submetidos a elas.

Mas não é essa a percepção dos executivos. As narrativas demonstram que um sentimento comum entre os entrevistados é a crença que possuem autonomia. A autonomia é própria do trabalho executivo justamente porque sua tarefa é controlar as incertezas inerentes ao cotidiano da alta gestão e dar respostas aos problemas que a burocracia não consegue resolver escolhendo, para isto, os meios mais adequados. Semelhante aos grupos profissionais que vão exercer suas atividades dentro da burocracia, é quase um pressuposto para quem contrata e para quem é contratado para um cargo de alta gestão que a autonomia e capacidade de arbítrio seja preservada. Acácio traduz de forma sucinta o pensamento geral dos nossos entrevistados quando diz que, *“esta é a natureza da nossa atividade, se você não tiver autonomia sua administração está limitada”*.

Os executivos não negam a necessidade de gerar resultados e prestar contas do seu trabalho. Mas gerar resultados não é o mesmo que ter seu trabalho cerceado ou sua autonomia definida por fronteiras estreitas. Por sua natureza complexa e sujeita a resultados incertos, seu baixo nível de racionalização) e as exigências de qualificação, a atividade da alta gestão não pode ser comparada com as atividades dos “trabalhadores qualificados não profissionais” descritos por Freidson. Ao contrário, não há a possibilidade de se estabelecer *a priori* e por completo quais serão a substância, o conteúdo e o modo de execução das atividades nem sequer de criar critérios universais de julgamento da “competência” ou a medida certa do desempenho. Por isso, os executivos sentem que o grau de autonomia que possuem é compatível com as circunstâncias em que se encontram (vinculados às organizações) e suficiente para tomarem decisões e exercer plenamente suas capacidades. Emanuel, executivo de uma multinacional, fala dessa autonomia nos seguintes termos

“dentro do possível e obviamente seguindo as regras da empresa, eu considero que eu tenho autonomia. Não é uma autonomia 100%, em que tudo é decidido aqui, isso não acontece. Mas é uma autonomia razoável”.

Obviamente, como disse Emanuel, nenhum deles foi tolo a ponto de dizer que é completamente livre dos constrangimentos externos. Ao contrário, por diversas vezes citaram situações em que a liberdade foi limitada por fatores que escapam a sua vontade. Estes fatores ou constrangimentos se fazem presentes principalmente através das leis que regulam o setor/mercado em que estão inseridos, da estrutura das organizações e das fronteiras que delimitam as suas atribuições e competências profissionais. Os executivos da área de finanças, por exemplo, disseram que atuando sobre esta área existem restrições que extrapolam até as organizações, são leis nacionais e internacionais que regulam as operações e devem ser seguidas sob pena de punição (referindo-se a isso muitos falaram das auditorias e do balanço aberto das empresas). Outros executivos também inseridos em setores críticos da empresa, como a gestão de contratos internacionais, por exemplo, afirmaram que o cumprimento das leis é tão importante quanto a eficiência no resultado pois sem o primeiro dificilmente o segundo será alcançado. Ester que trabalha em uma multinacional afirmou que no caso da sua empresa é fundamental conhecer e respeitar as regras contábeis e contratuais internacionais, por isso *“há uma certa reserva na contratação de executivos para estas áreas por causa da necessidade de saber lidar com [atividades muito complexas] (...) e de ter domínio das leis até mesmo internacionais”*. Agenor, do setor de telecomunicações, disse que em segmentos onde as atividades estão sob um número grande de regras é até necessário que a autonomia seja relativa e que haja um acompanhamento e fiscalização por parte do Estado. Para ele, *“atividades ilegais ou formas heterodoxas de atingir os objetivos não podem ser aceitas pois corre-se risco de perder o próprio negócio”*.

Embora estes constrangimentos interfiram na autonomia eles não são exclusivos dos executivos. As restrições legais são pertinentes a todas as profissões, afinal nenhuma delas atua fora do espaço social estando sujeitas, portanto, em maior ou menor grau às leis presentes naquele espaço. Da mesma forma, as fronteiras profissionais estão presentes em igual medida para outros grupos profissionais, e por maior que seja o poder do grupo com certeza ele será punido se invadir a jurisdição de outra profissão que não esteja sob seu controle.

Além dos constrangimentos legais, o tipo de estrutura da empresa, se mais ou menos burocrática, também foi citado fator limitador. Mas os exemplos em que a estrutura da organização cerceava a ação do executivo foram sempre classificados como situações disfuncionais, ou seja, por mais que a organização seja racionalizada não se espera que os profissionais da alta gestão percam sua capacidade de decisão. Um nível razoável de discricção é próprio das atividades executadas nos cargos mais altos e se a autonomia e arbítrio não acontecem é porque a atividade não é da mesma natureza da realizada pelo executivo.

Ao falar sobre a autonomia dos executivos dentro da sua empresa, Afonso afirmou o seguinte, *“aqui é uma empresa diferenciada também na estrutura burocrática, tem poucas barreiras burocráticas. É tudo muito simples, direto ao ponto, não tem que passar por 3 mil pessoas para tomar uma decisão.”* Mesmo assim ele reconhece que ao executivo cabe a tarefa de propor soluções técnicas para os problemas do trabalho, *“o que distingue atividade e o que diferencia o bom do mal gestor é a capacidade de tomada de decisão e saber se arriscar e arcar com as consequências”*. Acácio prefere trabalhar em empresas com menor grau de burocratização para preservar sua autonomia e ousar. Disse ele *“eu escolhi as empresas nacionais para trabalhar porque [a autonomia] acontece com mais frequência nas empresas nacionais (...) As relações são menos formais, menos velhas, menos construídas,*

tem mais espaço para você fazer as coisa, são mais jovens.” Elcio também fala sobre essa autonomia relativa

É muito difícil hoje em dia você ter um banco em que alguém tenha autonomia total. Talvez o presidente do banco, mas nem ele sozinho faz nada. Por exemplo, a gente vai fazer uma proposta para uma operação de crédito, R\$100 milhões de reais para uma empresa X qualquer, tem que passar no comitê. Meu papel é ir lá defender essa operação, se todo mundo, a maioria, por que é a maioria, estiver de acordo, aprova. E tem operações que em função de prazos muito longos ou valor muito elevado, operações acima de R\$ 750 milhões de reais que a gente vai aprovar, as vezes tem operação de 1 bilhão, nem o comitê decide, tem que ir para o conselho do banco para aprovar. (Elcio)

O grau de autonomia varia também com o tipo de situação com a qual o executivo se depara. Em geral, o executivo precisa se reportar ao conselho, à presidência ou aos acionistas nos casos em que as decisões são muito arriscadas e o resultado final é incerto podendo comprometer a integridade da organização. Entre os diversos exemplos mencionados, podemos citar também os casos em que há mais de uma organização envolvida no negócio, como uma fusão. De qualquer maneira, os exemplos não foram usados para depreciar ou ressaltar o caráter cerceador da relação de dependência do executivo frente às instâncias superiores. Ao contrário, eles reforçaram a ideia do quanto se espera deste profissional.

A percepção dos entrevistados é que em situações críticas, cujos resultados extrapolam sua jurisdição ou escapam ao controle do executivo, o natural é que a decisão seja tomada de forma colegiada, que a melhor estratégia é dividir a responsabilidade e contemplar os vários pontos de vista. Aqui dois pontos são ressaltados, a ideia do compartilhamento da responsabilidade, comum entre os grupos profissionais, e a ideia da supervisão, no sentido do controle sobre os indivíduos. O que é mais importa para nós, em ambos os casos, é o fato do executivo identificar-se com seu superior e enxergá-lo como seu par. Nesse caso, a supervisão e o controle são exercidos por outros executivos, ou seja, pelos membros internos do grupo.

Abílio foi o único entrevistado que associou o controle com a com o caráter nobre da atividade profissional. Ele diz que a autonomia completa é perigosa porque a empresa tem responsabilidades sociais a cumprir.

Ninguém deve ter autonomia para fazer tudo, ninguém. Eu diria para você que nem o acionista (...) Na minha opinião ninguém deveria ter autonomia máxima justamente pela responsabilidade social que a empresa tem dentro de um círculo social (...) A administração não tem risco de morte mas tem risco social, risco econômico, financeiro, você pode desestabilizar certos setores de uma cadeia produtiva de um país, enfim, você tem uma série de riscos.

Reportar-se às instâncias superiores antes ou depois da tomada de decisão não compromete a autoridade do executivo, já que é ele quem define os parâmetros para a tomada de decisão e quem elabora o argumento técnico que será exposto e sobre o qual o conselho deliberará. Abaixo está transcrita a fala de Elcio que trata desse assunto.

A capacidade técnica é muito importante nessa função. Eu vou pelo menos uma vez por semana para São Paulo, para os comitês, para defender nossas propostas (...) Se eu não tiver embasamento técnico eu sou massacrado. (...) Eu já tive esse ano uma operação que eu já aprovei que o presidente do banco era contra. A gente soltou a operação. Porque eu acredito que a operação era viável e eu tinha meus argumentos técnicos para isso.

Aécio diz que sua relação com o conselho é baseada em três pontos centrais: competência técnica, confiança e credibilidade.

Se você falar em fazer mapeamento das oportunidades de mercado e tudo que se refere a endividamento não tem nenhuma pessoa que faz minha função (...) não é uma autonomia formal mas pela credibilidade, pela confiança (...) Apesar da decisão não ser só sua, (...) você faz a proposta e a partir daí você constrói a execução com autonomia, sem ter que ficar reportando a todo tempo.

Afonso é outro entrevistado que fala da relação entre executivo e as instâncias superiores da empresa. Para ele apesar da área de finanças ser a que é constantemente supervisionada pelas instâncias superiores é também a que exige decisões mais rápidas, por isso o executivo de finanças não pode esperar no dia a dia pela decisão do conselho. Não é pouco comum o executivo reportar aos órgãos superiores o passo a passo das decisões que já foram tomadas. Sobre sua relação com o conselho ele fala, *“logicamente tudo que eu*

faço eu levo pro conselho, todas as etapas são seguidas [quando a decisão é arriscada], mas o dia a dia (...) você tem que trabalhar com um alto grau de autonomia (...) Existem também os projetos especiais em que tem que ser tudo confidencial, eu não posso envolver ninguém, você fala direto com outras empresas, então tem que ter um grau de autonomia muito grande”. Sobre a prestação de contas Emanuel acredita que o resultado alcançado pelo executivo é o fator chave.

Nós temos um processo que chamamos de business review (...) Isso é uma forma da diretoria da empresa saber como estão andando as coisas no Brasil. Claro que dependendo de como está o seu desempenho, essas reuniões, ou reportes, acontecem de uma determinada forma. Se você está passando confiança, se está atingindo as metas, se está seguindo o caminho que eles estão esperando de você, existe menos cobrança. Isso depende muito mais do seu desempenho do que da sua formação, ou das características pessoais.

As falas de Emanuel e Aécio ilustram bem outro elemento que junto com a competência foi recorrentemente citado pelos executivos, a confiança. As relações de confiança entre as profissões e seus clientes foram amplamente discutidas na teoria das profissões e o seu foco e importância mudou muito ao longo dos anos. Parsons, por exemplo, demonstrou que a autoridade das profissões e das organizações burocráticas se assenta em princípios muito semelhantes e frisou o papel de destaque da confiança nas relações entre praticantes profissionais e clientes. Hughes também traz a confiança para o centro da análise. Diz ele que as profissões querem não só estabelecer o que é certo ou errado, como determinar qual a maneira correta de pensar sobre os problemas que estão sob seu domínio. Parte desse processo é levado a cabo quando os leigos passam a ter confiança no trabalho dos profissionais.

A partir dos anos 1980 a confiança passou a ser vista com reserva pelos teóricos das profissões, pois eles passaram a acreditar que ela era um dos componentes do controle ideológico utilizado pelos grupos profissionais mais poderosos. Só muito recentemente essa discussão voltou à tona, mas com outro olhar e por outros motivos. Evetts afirma

A última década assistiu a um retorno ao profissionalismo mas com alguns novos desenvolvimentos. Nestes, o conceito de confiança foi considerado como um aspecto importante do profissionalismo embora tenha se desconectado das análises críticas dos processos de profissionalização em que a confiança era considerada como um componente ideológico que indica o poder de alguns grupos profissionais para operar em seu próprio interesse. Profissionalismo e confiança estão agora sendo reconectados principalmente como resultado do interesse renovado no risco e nas consequências de um declínio na confiança entre os profissionais / trabalhadores e seus clientes na divisão do trabalho contemporâneo. (EVETTS, 2006, p. 521)

Mais uma vez no caso dos executivos os padrões típico-ideais da profissão não são reproduzidos. O processo de treinamento formal, a posse de uma licença particular e a aquisição de uma expertise construída a partir de um conhecimento abstrato e exclusivo não podem ser descritos como fatores que sustentam a confiança simplesmente porque eles não estão presentes em igual medida no universo dos executivos. Não há dúvida que o conhecimento e a expertise são importantes, vimos isso por diversas vezes, mas eles assumem formas distintas das tradicionais e são adquiridos por meios diferentes dos convencionais. Existe neste universo um componente personalista que assume igual ou maior importância que o conhecimento e é recurso essencial na conquista da confiança, as interações sociais.

Sugerimos que as discussões de Granovetter (2007) nos ajudam a compreender essa mudança de foco⁴⁴. A perspectiva da imersão proposta por Granovetter (2007) ganha força quando é utilizada para explicar as origens da confiança e o desencorajamento da má-fé na vida econômica. Ao iniciar o seu argumento, Granovetter faz um contraponto entre as análises econômicas modernas sub e supersocializadas. Na visão supersocializada da economia moderna as origens da confiança e desestímulo à má-fé são atribuídas à chamada “moralidade generalizada”. Supõe-se, nesta abordagem, que os indivíduos frearão os seus desejos de “levar alguma vantagem” em função dos acordos implícitos de respeito ao outro

⁴⁴ Não é nossa intenção nos alongarmos sobre suas discussões já que nosso foco é a sociologia das profissões e não a sociologia econômica, mas convém apresentar de forma sucinta as contribuições de Granovetter pois ela nos ajuda a entender parte do universo do executivo.

que garantirão a sobrevivência da sociedade. Já visão subsocializada deposita nas instituições, em especial nas estruturas de autoridade, a confiança em gerar um comportamento honesto. Segundo Granovetter (2007, p.11) não são as coerções estabelecidas pelas instituições ou a “moralidade generalizada” que explicam as origens da confiança e o desencorajamento da má-fé, mas sim “as relações pessoais concretas e as estruturas (ou redes) dessas relações”. Estas relações são geradoras de confiança e de controle sobre o comportamento mal intencionado porque no ato da interação os indivíduos vivenciam situações que funcionam como fontes confiáveis de informação, ou pelo menos assim esperam os sujeitos.

A preferência dominante em fazer transações com indivíduos de reputação conhecida nos mostra que poucos estão dispostos a confiar na moralidade generalizada ou nos dispositivos institucionais para evitar problemas (...) Melhor que a afirmação de que alguém é conhecido pela sua honestidade é a informação de um informante confiável que já lidou com esse indivíduo e o considerou honesto. Ainda melhor é a informação das próprias transações que foram feitas com essa pessoa no passado. Esta última é melhor por quatro razões: 1) é barata; 2) uma pessoa confia mais na informação que colheu pessoalmente – ela é mais rica, mais detalhada (...) a informação colhida pessoalmente é rica em detalhes; 3) os indivíduos com os quais se tem uma relação duradoura tem uma motivação econômica para ser dignos de confiança, para não desencorajar transações futuras; e 4) diferentemente dos motivos puramente econômicos, as relações econômicas contínuas tendem a revestir-se de conteúdo social carregado de grandes expectativas de confiança e abstenção de oportunismo.” (GRANOVETTER, 2007, p.11)

Não há como negar a importância da competência para a aquisição de confiança mesmo porque os executivos estão inseridos em organizações burocráticas modernas onde a competência e expertise são esperadas. Esta associação está presente, inclusive, nas narrativas dos executivos e muitos citam os resultados gerados no trabalho como indicativo dessa competência e como um recurso importante na conquista pela confiança. Conhecimento, a habilidade e a competência não garantem, por si só, que as relações de confiança serão estabelecidas de imediato. Da mesma forma, a confiança não pode ser validada pelo diploma nem pelas instituições educacionais. Ela é resultado das interações que se estabelecem através do tempo e se dão no ato do exercício profissional por isso ela

é construída de forma lenta, gradual. Quando se consolida, ela garante maior autonomia a esse profissional. Um exemplo que ilustra bem essa situação pode ser retirado da fala de Elcio. Ao contar sua trajetória na empresa onde trabalhou, ele afirma que a relação de confiança entre ele e o presidente foi sendo conquistada e que este, hoje, tem total confiança nas suas decisões.

Ele [o presidente da empresa] não quer nem saber o que está acontecendo em BH, ele falou, o que o [Elcio] decidir está decidido, e eu tenho o apoio dele. Mas isso foi conquistado. No primeiro ano de trabalho meu e dele a gente conversava muito, hoje em dia é muito pouco, porque eu adquiri esta confiança dele em função de algumas decisões, de algumas posturas tomadas ao longo do tempo.

Aécio também diz que sua autonomia é hoje indiscutível, inquestionável e ela foi conquistada ao longo do tempo em função da sua competência, da confiança e da credibilidade. Emanuel, por sua vez, acredita que ser capaz de “*gerar confiança, de ser confiável*.” é fundamental para os executivos, em especial na área de finanças.

Numa função como essa, de direção financeira, tem alguns quesitos como, por exemplo, ser transparente, a pessoa ser honesta, a pessoa ser bem objetiva, ela passar confiança. Eu acho que essas coisas, esses atributos, são coisas que eu passei para os diretores que estavam acima e que foram importantes para que eu fosse selecionado e obviamente a questão também que vem através dos números, você está dando resultado, você está atingindo as metas. Tudo isso junto, unindo essa questão de confiança, honestidade e transparência, para uma função como essa, financeira são relevantes. É a questão do perfil da pessoa.

A literatura sociológica sobre as profissões constantemente afirma que há uma forte relação entre confiança, discrição, competência e profissionalismo. Para essa literatura, a relação entre estas variáveis se dá de forma diferente para os trabalhadores não-profissionais inseridos nas organizações. Dentro das burocracias, os trabalhadores não-profissionais são incapazes de manter a discrição, o controle e a supervisão sobre o próprio trabalho, ou melhor dizendo, ele sequer existe, por isso a impossibilidade de atribuir a estes trabalhadores a condição de grupos profissionais.

Mas não é isto que se evidencia para o universo da alta gestão. Observamos que tanto os executivos quanto os outros trabalhadores, profissionais ou não, que com eles convivem

estão seguros de que os primeiros possuem um grau relativamente elevado de autonomia. Mesmo que eles não estejam livres de constrangimentos externos ou da obrigação de prestar conta, a autonomia é tida como suficiente para o exercício da sua expertise profissional. Os gestores inseridos na alta cúpula das organizações estão certos que a conquista da autonomia está diretamente ligada a sua autoridade profissional. Esta, ao contrário do que muitos pensam, não está apoiada exclusivamente no cargo que ocupam, apesar dele ser um elemento importante no exercício do poder intra organização, mas sim no conhecimento acumulado (formal e prático) e na confiança adquirida ao longo das relações que travam no trabalho e no mercado. Corroborando essa independência relativa entre autoridade e o cargo está o fato deles oferecerem seus serviços em um mercado destinado aos executivos e terem ali, portanto fora das organizações onde trabalham, sua competência legitimada e sua autoridade profissional reconhecida. Isso é feito, em geral, por outros executivos e outras instituições e não por seus superiores ou subordinados. Outro indicativo dessa independência relativa é o fato dos executivos se distanciarem cada vez mais dos burocratas. Os executivos se apresentam hoje como um grupo reconhecido socialmente pela sua competência profissional para gerir e tomar decisões sobre os rumos da organização. Sua autoridade é de tal forma legitimada que eles são convocados para decodificar o mundo dos negócios para os “leigos” e são, como dissemos, seus legítimos representantes. Nesse ponto da reflexão há de se considerar alguns pontos importantes.

Primeiro, apesar do exercício da profissão se dar dentro das organizações, a atividade do executivo não pode ser reduzida à atividade do burocrata. O burocrata pode ser reconhecido socialmente como especialista, mas dificilmente ele é consultado sobre assuntos que escapam a sua esfera de atuação dentro da burocracia. O executivo, ao contrário, tem a sua expertise profissional reconhecida socialmente como algo que extrapola a simples execução da tarefa ou a compreensão de regulamentos específicos. Eles são os especialistas

do mundo dos negócios, busca-se dele muito mais do que a simples descrição dos procedimentos ou decisões conforme a regra. Os executivos são os experts da gestão. Abílio dá um depoimento que ilustra bem essa condição *“muitas pessoas da minha família, do meu círculo pessoal de amizades, me pedem opinião para qualquer negócio que vão fechar, que estão pensando em fazer, que estão avaliando”* Isso acontece, diz ele, *“pela minha experiência, eles reconhecem a minha competência”*.

Segundo, a liberdade para diagnosticar, planejar e propor soluções, a relevância assumida pela expertise profissional e não pelo conjunto de procedimentos associados ao cargo, a capacidade de estabelecer princípios que funcionam como parâmetros de ação no universo executivo e organizacional, enfim, todas as características por nós já descritas e que estão presentes na atividade do executivo a tornam uma atividade com características típicas do ethos profissional. A diferença é que esse ethos esse realiza em condições diferentes das descritas pelo modelo, mas ele não deixa de existir e de apontar para a existência de uma autoridade profissional específica dos executivos.

Terceiro, e mais importante, a literatura sociológica das profissões há tempos vem mostrando que é impossível pensar em plena autonomia até para os profissionais liberais. Freidson, sem poder fugir desta evidência, procurou esclarecer que o controle típico das profissões está relacionado com a capacidade do grupo gerir e gerar internamente seu próprio corpo de conhecimento e de oferecer os profissionais que, na burocracia, serão seus supervisores. Em muitos casos, admite ele, o trabalho do profissional é definido formalmente, mas essa definição, assim como sua supervisão é realizada pelos membros da profissão. Assim, para os grupos que estão inseridos na burocracia, inclusive os descritos como mais próximos do tipo ideal, é esperado que algum nível de constrangimento de ordem burocrática esteja presente. Embora a estrutura burocrática na maioria das vezes não atue direta e intencionalmente sobre a atividade do profissional ela pode interferir nas decisões a

serem tomadas por eles no ato do exercício do seu trabalho. Os constrangimentos de ordem financeira são os mais comuns de serem vivenciados. Vejamos como eles foram citados nas entrevistas.

Três dos nossos entrevistados, Eliana (advogada), Eraldo, (veterinário) e Eduardo (médico), deram exemplos de constrangimento ao falarem sobre a relação entre profissionais, burocracia e alta gestão. Eraldo deixou claro que, dentro das organizações de saúde a competência na alcance dos resultados e a capacidade de argumentar racionalmente em torno das decisões são recursos importantes na conquista da autonomia e construção da autoridade dos executivos. Contando sobre sua experiência como executivo de finanças em um grande hospital privado de Belo Horizonte ele disse que *“a princípio os médicos são resistentes as profissionais com foco na gestão mas quando as intervenções são justificadas e o executivo as explica em termos de viabilidade econômica eles aceitam mais facilmente.”* Mas as mudanças no processo de gestão hospitalar marca um novo momento nesse setor, que tende a ser cada vez mais profissionalizado, cada vez mais médicos tornam-se executivos. Completa dizendo, *“o médico precisa entender que nem tudo que ele quer fazer é viável para o hospital, ele pode levar o hospital a falência. Isso tem sido cada vez mais claro para eles à medida que a gestão vai se profissionalizando (...) Este hospital é um exemplo de gestão profissional, ele é parâmetro para tudo mundo que está gerindo na área da saúde.(...) O diretor toma decisões como executivo e não como médico”*

Eliana também faz a mesma avaliação destes constrangimentos e na área do direito e diz que mesmo que os advogados saibam que determinada ação precisa seguir um rumo específico, eles muitas vezes não tem autonomia para tomar a decisão. Um dos exemplos citados por Eliana é do departamento jurídico da multinacional onde trabalha. Diz ela *“como advogada sei que aquilo não pode ir pra frente porque quanto mais demora mais caro fica.(...) Mas o advogado não pode passar por cima da decisão do diretor de finanças.”*

Para ela um dos principais agravantes nessa situação é que os advogados, em geral, *“não tem muito interesse em entender como funciona a empresa*

Para os grupos vinculados às organizações burocráticas, em especial os que produzem um conhecimento e ofertam um serviço que possibilita as organizações burocráticas alcançarem seus objetivos, o controle e a intervenção da burocracia são esperados. Mas este não é o caso dos executivos. Este grupo é composto por especialistas em gestão que atuam em atividades distintas das de cargos médios e lidam com áreas de incerteza. Para os cargos de alta gestão, em geral, não existe um instrumento que descreva em detalhes qual é a atividade e de que modo ela deve ser realizada, mas um conjunto de atribuições e metas a serem seguidas. As metas transcrevem as expectativas quanto ao resultado, mas como afirmaram Mills, Wright e Bresser, dificilmente esse resultado pode ser individualmente mensurado a ponto de possibilitar a medida certa da competência do trabalho do executivo.

Já vimos que parte da literatura das profissões trabalha com o pressuposto de que há uma relação direta e proporcional entre o nível de racionalização da atividade e a capacidade de controle e poder do grupo que dela se ocupa. Teóricos da sociologia das organizações também enxergaram essa associação. A análise de Michel Crozier (1981), por exemplo, e compartilha desse pressuposto ao afirmar que no ambiente organizacional o poder discricionário dos indivíduos varia de acordo com a amplitude da área de incerteza que envolve sua atividade. As áreas de incerteza são aquelas que escapam ao controle da organização e que estão sujeitas ao poder discricionário dos indivíduos. As áreas de incerteza podem estar presentes em qualquer atividade na organização sendo, portanto, o poder discricionário passível de ser exercício em qualquer nível hierárquico. Os indivíduos que têm competências capazes de controlar áreas de incerteza, que são crítica para o funcionamento das organizações, terão oportunidade não só de exercerem poder sobre outros indivíduos

(isso ocorre em todos os níveis) mas também de interferirem nos rumos da organização. Poder, competência e imprevisibilidade, na teoria de Crozier, andam juntos.

Crozier afirma que as áreas de incerteza podem ser deslocadas ou controladas (através do processo de racionalização) o que mudará o eixo de poder nas organizações. De qualquer forma, em atividades como as da alta gestão as zonas de incerteza dificilmente deixarão de existir. Por sua natureza e conteúdo, o controle destas atividades continuará demandando um tipo de expertise tipicamente profissional. A expertise detida pelo indivíduo que atua nessa instância é, portanto, um recurso legítimo nas burocráticas modernas para validar sua autoridade profissional.

Charles Perrow (1981) é outro autor que discute essa questão, mas por outra via. Este autor afirma que o vai determinar a estrutura das organizações e o arbítrio dos indivíduos não é a racionalidade técnica e sim a tecnologia, que é entendida como meio de transformar matéria-prima (de qualquer tipo) em mercadorias ou serviços que serão vendidos. A análise e compreensão do “nível” de burocratização numa organização é feita considerando duas dimensões que estão presentes nessa noção de tecnologia: a natureza da atividade de pesquisa e a variabilidade dos estímulos apresentados ao indivíduos. A primeira dimensão está ligada ao quanto se sabe sobre o material a ser transformado. Neste caso, quando o indivíduo é estimulado e detém um conjunto significativo de conhecimento acerca da matéria-prima e de seu processo de transformação, ele pode fazer uso das normas e prescrições já estabelecidas pela burocracia racional (pesquisa analisável). Ao contrário, quando o estímulo recebido não é familiar, o indivíduo é obrigado a desenvolver uma atividade mental recorrendo, portanto, a repertórios não inscritos na estrutura formal racional (pesquisa não analisável). A segunda dimensão diz respeito a variabilidade de problemas que aparecem no dia a dia da organização e ao grau com que estes incitam a atividade de pesquisa analisável ou não. Assim, certas atividades apresentam uma maior variedade de estímulos obrigando o indivíduo, que se

defronta com problemas e situações diferentes, a desenvolver uma pesquisa mental. Quando os indivíduos se deparam com situações do tipo “desconhecimento da matéria” ou “variabilidade de problemas”, aspectos subjetivos são acionados para a tomada de decisão.

Seja em um caso ou em outro o fato é que muitos executivos vivem situações de alta incerteza não previstas na burocracia. Quando se deparam com situações que exigem decisões de risco é comum eles se reportarem às instâncias superiores. Estas, por sua vez, estão ocupadas por outros profissionais da alta gestão o que nos leva a conclusão que podemos dizer que quem supervisiona e controla do executivo são os membros do próprio grupo de executivos. Obviamente em muitos casos acionistas ou os próprios membros do conselho não são executivos, o que pode gerar conflito. Mas isso também está presente entre outras profissões. Ademais, como nos mostrou Bresser-Pereira o número de organizações dirigidas por administradores profissionais tem crescido a cada dia e parece razoável dizer que esta tendência não se reverterá.

4.3.2 – Fundamentos da Autoridade Profissional do Executivo: indicativos de poder, controle e autonomia

O modelo de profissões afirma que a distância que separa o *controle das tarefas executadas na e para a organização* do *controle sobre o próprio trabalho* é imensa. O *controle das tarefas* associa-se mais diretamente ao trabalho do burocrata que exerce autoridade sobre os indivíduos que estão sob sua supervisão. Esta autoridade, contudo, deriva do cargo e não necessariamente de uma expertise tipicamente “profissional”, mesmo que a burocracia preveja a posse de uma expertise como condição importante para o acesso ao cargo. Ao contrário, o *controle sobre o próprio trabalho* é inerente às profissões. Como nos diz Freidson (1994, p. 67) o controle sobre o trabalho significa a capacidade de ter, independentemente do Estado e do capital, o controle sobre a administração e organização de

um “corpo de conhecimento e competência demarcados e monopolizados por seus membros” também a ele se associam o controle sobre a forma e a substância do treinamento bem como “a capacidade de estabelecer os termos, as condições e as metas da própria prática profissional”.

O universo dos executivos tem sua gênese e seu desenvolvimento relacionados com a existência e o crescimento das organizações modernas e da produção em larga escala. O que caracteriza essa atividade é o fato dela acessar um conjunto de conhecimentos de natureza e fonte variada e oferecer um serviço que possibilita às organizações burocráticas alcançarem seus objetivos. Esta é a sua mercadoria distintiva, o que é definido como sua expertise. Nesse sentido, é prudente indagar se, para casos como os do executivo, controlar o próprio trabalho, nos termos discutidos pela teoria das profissões, não teria o mesmo significado do que “determinar” a forma como o trabalho e as tarefas são controladas e definir os referenciais a partir dos quais são construídos os contornos das organizações. Há aqui, como veremos, muitos indícios que confirmam nosso pressuposto inicial de que os executivos conseguiram legitimar sua autoridade profissional.

À semelhança de outros grupos, a autoridade profissional dos executivos está em parte fundamentada na aquisição de uma moeda cultural abstrata transcrita sob a forma de uma credencial. Mas embora a formação superior seja valorizada os executivos cultivam a crença de que não existe *um* campo de saber, portanto uma credencial específica, que garanta a aquisição da sua expertise profissional. Saber formal e prático se misturam para juntos formarem uma base de conhecimento distinta de todas as que são disponibilizadas pela educação formal, inclusive pelo curso de Administração de Empresa. Esse conhecimento *sui generis*, ou esotérico, é acessível somente aos indivíduos que ocupam os cargos de alta gestão ou recebem o treinamento de um executivo.

Ainda que a combinação dos diferentes tipos de saber (formal, prático e, por vezes, tácito) não corresponda exatamente ao que é instituído pelo sistema dominante, o conhecimento formal garante sua inserção no campo simbólico dominante e mantém o vínculo do executivo com o sistema de status das sociedades modernas. Mas essa situação não elimina o fato de que no universo dos executivos não é o conhecimento formal mas aquele acumulado a partir da prática profissional inscrita nos níveis mais altos da organização que confere caráter distintivo ao saber dos executivos. É também esse conhecimento acumulado o principal recurso de poder e autoridade desse grupo, a verdadeira “credencial”, quando atua no mercado profissional do executivo. Talvez seja por isso que os entrevistados foram taxativos em dizer que esse conhecimento não é passível de formalização.

Mesmo negando a possibilidade de criação de um corpo teórico exclusivo dos executivos, o que se observa é que essa base distinta de conhecimento é constantemente apropriada e sistematizada pelos acadêmicos para ser devolvida ao grupo sob a forma de modelos de gestão apresentados nos cursos de pós-graduação para a alta gestão. Até hoje estas instituições educacionais não conseguiram se impor como principais instâncias de treinamento e aquisição de expertise e os produtores de conhecimento também não conseguiram apropriar-se do saber de forma a despersonalizá-lo, tarefa que, segundo Larson, é das mais importantes no processo de legitimação profissional. Na verdade os cursos funcionam como espaços que possibilitam a socialização profissional, a difusão dos referenciais simbólicos, o compartilhamento de conhecimento “prático” e a criação de novas redes de relacionamento.

A relação entre o universo dos executivos e o universo dos acadêmicos da área de gestão que no início pareceu inexistente ou insignificante, apresenta-se agora sob a forma de um sistema de retroalimentação que, tal como no modelo de profissões, é importante para esses dois atores. Mas aqui a lógica dos princípios é mais uma vez invertida. De um lado, os acadêmicos garantem aos profissionais da alta gestão um espaço extra organizacional que

possibilita que as representações simbólicas construídas pelos executivos sejam objetivadas e transformadas em realidades passíveis de internalização pelos sujeitos. Nesses locais os executivos podem interagir com seus pares, intersubjetivar experiências pessoais, criar redes de relacionamento e efetivar a socialização profissional. Porque é parte do sistema educacional e “independente” das organizações e do mercado de trabalho, ele se constituiu em lugar ideal de socialização e da emergência de uma identidade supra individual e organizacional, a identidade do profissional executivo. De outro lado estão os acadêmicos produtores de conhecimento, destituídos de poder e autoridade no campo acadêmico, pois são acusados de não produzir ciência e não ter uma base epistêmica particular, se fazem valer do prestígio e status do executivo para manter sua posição no campo acadêmico e conseguir justificar sua existência enquanto campo de saber científico, mesmo cientes que é sob muita polêmica que dele fazem parte. Sugerimos que nesse sistema de retroalimentação há somente um grupo capaz de gerar dependência e conferir potencial legitimador ao conhecimento na área da gestão e esse é o grupo composto pelos executivos e não pelos acadêmicos.

Chegamos ao final da nossa discussão, portanto, afirmando que o grupo de executivos conseguiu legitimar sua autoridade intra campo ao tornar-se ator importante na criação do sistema simbólico que orienta a ação dos indivíduos no campo da gestão. Em função da sua posição de poder e status dentro e fora do campo da gestão, esse grupo conseguiu ampliar essa legitimidade para além do campo referido e foi capaz de transformar seu sistema de crenças e formas de configurar o mundo da gestão em um sistema referencial geral. Apesar de todos os prognósticos da teoria das profissões o grupo de executivos conseguiu legitimar sua autoridade profissional no espaço social.

CONCLUSÃO

Sem conseguir se desvincular da ideia da busca pelo lucro e sem ter como se distanciar das organizações burocráticas, porque nelas nasceram e em função delas se desenvolveram, os executivos sempre foram associados a grupos cuja atividade e objetivos são controlados e impostos pelas organizações, não sendo considerados, por isso, objeto de estudo da sociologia das profissões. Basicamente faltam-lhes os três pilares essenciais que sustentam os profissionais: a posse de um saber formal exclusivo, o monopólio do mercado e o controle sobre seu próprio trabalho. Cada um desses pilares pode ser associado com uma dimensão da vida social. A dimensão simbólica, onde está o conhecimento formal, é responsável pela criação de um sistema de práticas e símbolos que permite a socialização de determinada prática social. Da dimensão simbólica emergem todos os significados socialmente objetivados e subjetivamente reais; a dimensão econômica, na qual se insere o mercado e onde são estabelecidas as formas de ação e interação dos indivíduos nesse espaço, e a dimensão social, local em que se configuram as relações de poder e se estabelece o exercício do controle.

Vimos que no modelo profissional moderno cada uma dessas dimensões possui um eixo estruturador em torno do qual gravitam todos os outros elementos presentes naquela dimensão. No caso da dimensão simbólica o conhecimento formal é esse eixo; na dimensão econômica é o monopólio sobre o mercado; e na dimensão social, o poder de controlar a si e gerar dependência sobre os outros. Obviamente estas dimensões estão interligadas, são interdependentes e apresentam mútua interferência, mas é o conhecimento formal que tem assumido posição de destaque no modelo. Já demonstramos que por mais que o seu papel tenha sido relativizado ao longo dos anos, o conhecimento formal ainda aparece na maioria das análises como o elemento chave para a estruturação das profissões. O conhecimento formal tem tanta importância para os teóricos e eles têm tanto apego a sua “força

estruturadora”, que identificam seu impacto para além da dimensão simbólica e o vêem “por todos os cantos” da profissão. Controle, identidade, mercado, dependência, autoridade, ou seja, em todos os componentes que estão presentes e que delineiam as profissões, o conhecimento formal se faz agir de forma “definidora”.

Diante desse fato, o que se tem observado como tendência na sociologia das profissões é atribuir aos grupos que se distanciam do modelo a condição de coadjuvantes. Isso é feito alegando-se que em função da natureza da atividade, da posição no mercado, e principalmente do tipo de conhecimento acessado, eles não estão “qualificados” a se tornarem objeto de estudo da área pois simplesmente não *podem ser classificados teoricamente como profissões*. No caso dos grupos que nasceram e se desenvolveram em função das organizações burocráticas essa “desqualificação” ou “impossibilidade apriorística de se tornarem profissões” foi a tal ponto naturalizada que, mesmo sem perder sua relevância social, esses grupos tiveram sua existência ignorada ou sua importância diminuída, afinal tal como os “burocratas” seus objetivos são estabelecidos pelas organizações, sua autoridade vinculada à hierarquia e sua expertise colocada a serviço do “Capital ou do Estado”. Acreditam os teóricos que na burocracia estes grupos estão à sombra dos grupos profissionais e são por eles capturados, daí a justificativa para permanecerem no limbo da análise, lá onde a teoria não os alcança e os teóricos não querem deles se ocupar.

Mas o apego excessivo ao modelo não foi capaz de alterar os rumos da dinâmica social. Assim, enquanto no mundo acadêmico muitos tratavam o conhecimento formal como se fosse um dogma e mandavam para a região da nebulosa grupos como o dos executivos, no mundo social os atores estavam reposicionando e resignificando o papel do conhecimento formal além de colocar junto dele e com igual peso outros saberes e elementos que, mesmo não estando presentes no modelo, assumem alto valor no mundo empírico. Esse é o caso dos executivos, grupo que foi nosso objeto de estudo. Mesmo sem compartilhar os elementos

descritos no modelo teórico, os executivos desenvolveram um ethos tipicamente profissional e, o mais interessante, conseguiram que sua expertise e autoridade fossem reconhecidas como sendo de natureza profissional.

Demonstramos como o três pilares que sustentam as profissões (conhecimento formal, monopólio do mercado e o controle sobre o trabalho) ganharam nova modelagem nas mãos deles. Vimos também como essa remodelagem conseguiu manter seu vínculo com os princípios valorizados no mercado, na burocracia e no espaço social, ajudando o grupo a consolidar sua autoridade e se posicionar como ator capaz de criar práticas e referenciais de orientação geral. E tudo isso foi feito de maneira distinta àquela prevista pelo modelo, afinal os executivos não sabem da sua existência ou talvez prefiram ignorá-la.

Nesse processo de remodelagem dos eixos estruturantes, o conhecimento formal, o monopólio e o controle tal qual descritos no modelo perderam centralidade ou simplesmente desapareceram. Por exemplo, à semelhança dos outros grupos profissionais a posse do conhecimento formal e da credencial acadêmica é importante, mas não é condição suficiente para garantir a aquisição da expertise profissional nem condição *à priori* para seu exercício. A expertise é adquirida a partir do somatório de diferentes tipos de saber, experiências, atitudes e atributos pessoais que combinados contribuem para a emergência daquilo que se intitula um profissional executivo. Indo na contramão do modelo, eles abandonaram o discurso do especialista e reforçaram sua condição de generalistas cujo saber não está concentrado em nenhuma episteme, mas presente em muitas delas, inclusive de tipo e natureza distinta (formal, tácito e prático). O executivo não seria, assim, produto construído ao longo de um processo de formação profissional acadêmica específica. As experiências e os diversos saberes que são próprios do mundo da alta gestão quando manuseados e internalizados por indivíduos com atributos intelectuais excepcionais podem, aí sim, resultar na formação do executivo. Essa combinação de saberes e experiências formam uma base de

conhecimento que é, ela mesma, exclusiva deste grupo porque só através dele pode ser acessada. Esse acesso é possível não porque ela foi sistematizada em um corpo teórico abstrato, mas porque esse saber prático internalizado é transmitido através das interações entre os indivíduos, que no momento inicial de treinamento dá-se essencialmente através das interações entre mestre (em geral um executivo com mais experiência, cargo mais elevado e que acumulou saber prático do campo) e aprendiz (o executivo em treinamento).

O conhecimento que sustenta a expertise dos executivos não está, portanto, circunscrito nas instituições educacionais nem controlado pelos acadêmicos. Em universos com as características acima descritas não são as teorias mas os indivíduos ligados ao mercado que se tornam os principais depositários de grande parte do saber que sustenta a expertise profissional. Igualmente são eles mesmos, e não as instituições, os atores que controlam e criam o sistema de práticas e símbolos que orientam a ação dos indivíduos. Por isso, parte importante do treinamento, socialização e da construção da identidade profissional está fora das universidades ocorrendo, principalmente, através da interação dos executivos no espaço das organizações, do mercado e em locais que, à semelhança das instituições que oferecem cursos de pós-graduação voltados para a alta gestão, possibilitam o encontro e a socialização destes indivíduos. Nesta situação, as interações não mediadas pelas instituições ganham centralidade e assumem papel importante na difusão do sistema referencial do grupo, mesmo que este não seja legalmente instituído.

Confirmam-se aqui duas das nossas quatro proposições. A primeira é a de que durante o exercício das suas atividades os executivos frequentemente acionam repertórios de saber nem sempre incluídos nos corpos de conhecimento formalizados. A aplicação destes repertórios livres de conceitos formais e apreendidos na experiência do trabalho associada ao uso recorrente dos aspectos subjetivos na tomada de decisão minimiza o papel do

conhecimento teórico formal no exercício profissional e, por conseguinte, seu peso na construção da autoridade profissional.

Nossa segunda proposição, também confirmada, é de que no universo profissional dos executivos a credencial acadêmica assume função essencialmente ritualística. Ao contrário dos grupos profissionais convencionais, como médicos e advogados, ali não se cultiva nem se deseja propagar a idéia de que *uma credencial acadêmica específica* é o meio legítimo para posse do conhecimento necessário para o exercício da profissão. Este é um dos motivos pelos quais o curso de origem do executivo (contabilidade, medicina, direito, economia, etc.) não exerce interferência direta na sua trajetória profissional. Cabe aqui falarmos que quando essa proposição foi elaborada não pensamos no papel dos cursos de pós-graduação voltados para a alta gestão. Mesmo que os executivos estejam certos em dizer que o conhecimento ali difundido é a sistematização na forma de linguagem científica do que o próprio executivo criou, não trazendo para maioria deles qualquer novidade, é inegável que cursos tornaram-se importantes locais de socialização, reforço da identidade, difusão do saber prático e a criação de laços sociais. É ali também que muitas regras de seleção no mercado de executivos são difundidas. Vamos à análise da dimensão econômica.

Se na dimensão simbólica o conhecimento formal perdeu centralidade, na dimensão econômica o eixo norteador do modelo teórico simplesmente desapareceu. Em substituição ao princípio do monopólio opera o princípio darwinista da livre competição e da seleção do mais “forte”. Interessante é observar que o discurso construído em torno da “seleção do mais forte”, cujo resultado, dizem os executivos, é favorável para o competidor que tem mais aptidão para o cargo, além de totalmente compatível com os princípios que norteiam a economia de mercado valida a condição dos executivos como indivíduos pertencentes a um grupo de status. Aqui observa-se uma clara convergência entre os princípios da livre concorrência que orientam a economia de mercado, a valorização da base científica-racional

que é parte constitutiva das organizações burocráticas modernas e o enaltecimento das habilidades pessoais especiais que delimita caráter distintivo dos indivíduos. A ideia da livre competição e da seleção do mais forte transcreve dois princípios darwinistas importantes para compreender as relações dos executivos com o mercado. O primeiro diz respeito à adaptação do indivíduo ao meio e o segundo a capacidade de destes indivíduos de modelar comportamentos e ações.

O primeiro princípio aparece no discurso sobre a compatibilização entre o perfil profissional dos executivos com as demandas específicas das organizações. Esse processo adaptativo ocorre em 3 níveis. Em um nível mais geral, ocorre o que denominamos de *competição extra campo profissional*. Nesse nível o *indivíduo* executivo compete com os *demais indivíduos* da sociedade. Aqui destacam-se como “recursos adaptativos” importantes, e que favorecem a competição com os demais sujeitos, os *atributos cognitivos e comportamentais* natos e adquiridos nas relações sociais. Em um nível intermediário, denominado *inter grupo profissional*, localiza-se a competição entre o grupo de executivos e os demais grupos profissionais, inclusive o dos administradores. A competição nesse nível pressupõe como principais “instrumentos adaptativos” as características pessoais (inteligência, por exemplo), o conhecimento científico de natureza multidisciplinar (adquirido dentro e fora da escola) e, principalmente, a trajetória e experiência profissionais. Finalmente, em um nível mais restrito, aqui chamado *competição intra grupo profissional*, os executivos competem entre si frente às demandas específicas do ambiente organizacional. Nesse último nível o foco se desloca do grupo mas não recai sobre os atributos do indivíduo, como acontece no nível extra campo. Aqui o que ganha importância é o *perfil profissional* do executivo. Seus recursos adaptativos principais são o conhecimento prático (que tem caráter único e é acumulado pelo executivo ao longo da sua trajetória profissional) e as relações que construiu no universo da alta gestão.

Porque a atividade do executivo está circunscrita em organizações que possuem demandas particulares e estas, por sua vez, estão inseridas em contextos de mercado específicos, nada mais natural do que ser aquele que melhor se adapta às demandas específicas o candidato preferencial para comandá-la. Dito isto, a padronização e unificação do conhecimento e treinamento se apresenta para este grupo como absolutamente desastrosa justamente porque subverte a essência do recurso adaptativo mais importante de seleção que é, por definição do grupo, a particularidade e especificidade impressa no *perfil profissional* do executivo.

O segundo princípio darwinista presente nas narrativas dos indivíduos, a capacidade de modelar ações e comportamentos, reforça a importância da socialização fora das universidades. Aqui o modelo das antigas corporações de ofício é resgatado pelo grupo sob a forma de três princípios, obviamente resignificados, são eles: 1) a relação entre mestres e oficiais aprendizes, que se dá, essencialmente a partir da junção entre o exercício do trabalho e o aprendizado dispensando a existência de uma credencial acadêmica *à priori*; 2) a ideia de que, para além das universidades formais, existem outros locais em que o aprendizado e a socialização podem se dar de forma tão eficiente e, 3) a inseparabilidade entre quem produz o conhecimento e quem executa a atividade, basicamente nos interessa o princípio em que não há dissociação entre instituições de treinamento e vida cotidiana; os mesmos que exercem a atividade são os que criam, transformam e transmitem o conhecimento.

Essa configuração assumida pela dimensão do mercado confirma nossa terceira proposição, a de que a ausência de controle jurisdicional não compromete a autoridade do executivo, ao contrário, ajudam a alimentar a ideia de que seus membros são indivíduos especiais dotados de qualidades pessoais excepcionais que os habilitam e os tornam aptos a exercerem tal atividade (qualidade carismática). O executivo não seria, assim, produto construído ao longo do processo de formação profissional acadêmica, mas um indivíduo que *a*

priori possui características pessoais indispensáveis ao exercício da profissão. Essas características de natureza pessoal, e que muitos alegam ser adscritas, serão disciplinadas e potencializadas através do conhecimento teórico fornecido pela academia, independentemente de qual seja essa formação.

Em relação a dimensão a social nossa análise demonstrou o deslocamento do eixo da base d conhecimento para os resultados do trabalho. Por sua natureza (complexa e sujeita a resultados incertos), capacidade de arbítrio (baixo nível de racionalização), exigências de qualificação (saber formal e prático são necessário) as atividades da alta gestão não podem ser comparadas as dos trabalhadores qualificados não profissionais descritos por Freidson. Ao contrário, não há a possibilidade de se estabelecer *à priori* e por completo quais serão a substância, o conteúdo e o modo de execução das atividades nem sequer de criar critérios universais de julgamento da “competência” ou a medida certa do desempenho. Por isso, os executivos sentem que o grau de autonomia que possuem é compatível com as circunstâncias em que se encontram (vinculados às organizações) e suficiente para tomarem decisões e exercer plenamente suas capacidades.

Primeiro, apesar do exercício da profissão se dar dentro das organizações, a atividade do executivo não pode ser reduzida à atividade do burocrata. O burocrata pode ser reconhecido socialmente como especialista mas dificilmente ele é consultado sobre assuntos que escapam a sua esfera de atuação dentro da burocracia. O executivo, ao contrário, tem a sua expertise profissional reconhecida socialmente como algo que extrapola a simples execução da tarefa ou a compreensão de regulamentos específicos. Eles são os especialistas do mundo dos negócios, busca-se dele muito mais do que a simples descrição dos procedimentos ou decisões conforme a regra. Os executivos são os experts da gestão.

Segundo, a liberdade para diagnosticar, planejar e propor soluções, a relevância assumida pela expertise profissional e não pelo conjunto de procedimentos associados ao

cargo, a capacidade de estabelecer princípios que funcionam como parâmetros de ação no universo executivo e organizacional, enfim, todas as características pro nós já descritas e que estão presentes na atividade do executivo a fazem uma atividade com características típicas do ethos profissional. A diferença é que esse ethos esse realiza em condições diferentes das descritas pelo modelo, mas ele não deixa de existir e de apontar para a existência de uma autoridade profissional específica dos executivos.

Terceiro, e mais importante, a literatura sociológica das profissões há tempos vem mostrando que é impossível pensar em plena autonomia até para os profissionais liberais. Até mesmo Freidson, sem poder fugir desta evidência, procurou esclarecer que o controle típico das profissões está relacionado com a capacidade do grupo gerir e gerar internamente seu próprio corpo de conhecimento e de oferecer os profissionais que, na burocracia, serão seus supervisores. Em muitos casos, admite ele, o trabalho do profissional é definido formalmente mas essa definição, assim como sua supervisão é realizada pelos membros da profissão. Assim, para os grupos que estão inseridos na burocracia, inclusive os descritos como mais próximos do tipo ideal, é esperado que algum nível de constrangimento de ordem burocrática esteja presente. Embora a estrutura burocrática, na maioria das vezes, não atue direta e intencionalmente sobre a atividade do profissional, ela pode interferir nas decisões a serem tomadas por eles no ato do exercício do seu trabalho.

Resta-nos agora verificar apenas nossa última proposição. Esta diz que o campo da administração no Brasil é bifurcado em dois segmentos: o acadêmico e o de mercado. Estes segmentos lutam pela hegemonia ideológica no campo, mas este conflito não afeta a autoridade profissional do executivo no mercado. Sobre ela temos o seguinte a dizer.

No início das entrevistas e no momento em que elas estavam sob análise, a relação entre o universo dos executivos e dos acadêmicos na área de gestão pareceu-nos inexistente ou insignificante. Ao final da análise foi possível perceber que ela se apresenta sob a forma de

um sistema de retroalimentação que, tal como no modelo de profissões, é importante para os dois atores. Mas aqui a lógica dos princípios é mais uma vez invertida. Vejamos como ela se dá. De um lado, os acadêmicos garantem aos profissionais da alta gestão um espaço extra organizacional que possibilita que as representações simbólicas construídas pelos executivos sejam objetivadas e transformadas em realidades passíveis de internalização pelos sujeitos. Nesses locais, os executivos podem interagir com seus pares, intersubjetivar experiências pessoais, criar redes de relacionamento e efetivar a socialização profissional. Porque é parte do sistema educacional e “independente” das organizações e do mercado de trabalho, ele se constituiu em um *locus* ideal para socialização e emergência de uma identidade supra individual e organizacional, a identidade do profissional executivo. De outro lado, estão os produtores de conhecimento que, destituídos de poder e autoridade no campo acadêmico, pois são acusados de não produzir ciência e de prescindir de uma base epistêmica particular, se fazem valer do prestígio e status do executivo para manter sua posição no campo acadêmico e conseguir justificar sua existência enquanto campo de saber científico. Sugerimos que nesse sistema de retroalimentação há somente um grupo capaz de gerar dependência e conferir potencial legitimador ao conhecimento na área da gestão e esse é o grupo composto pelos executivos e não pelos acadêmicos.

O tipo de sistema que estabelece os contornos da relação entre os executivos e os acadêmicos e a configuração assumida pelas três dimensões descritas, nos indicam uma diferença significativa entre os princípios que sustentam esse grupo e aqueles descritos pelo modelo teórico de profissões. Conhecimento prático, livre competição e capacidade de controle assumem posição de eixo central nesse universo. Esta mudança nos eixos estruturadores é extremamente importante porque ela imputa a outros elementos, as vezes inerentes ao modelo ou vezes não, o poder de sustentar e legitimar a autoridade, o prestígio e o status de grupos profissionais.

Ao final desta análise, que tomou como objeto de estudo o universo dos profissionais da alta gestão, podemos afirmar que os executivos formam um grupo cuja constituição assume baixo grau de correspondência com o modelo. Temos evidências de que os princípios que sustentam a autoridade e o ethos profissional são de tipo, natureza e origem diferente das que foram previstas pelo modelo. Também podemos dizer que os executivos não somente se consolidaram como grupo profissional como o fizeram subvertendo parte da lógica imposta pelo modelo teórico, resignificando antigos conceitos, reconstruindo outros e incorporando elementos de instâncias distintas para compor a base da sua autoridade profissional.

Bibliografia

ABBOTT, Andrew. *The System of Professions: An Essay on the Division Of Expert Labor*. Chicago: The University Chicago Press, 1988..

ABRUCIO, Fernando Luiz. O Impacto do Modelo gerencial na Administração Pública. 52 p. Cadernos ENAP, n.10, 1997.

ALMEIDA , Antonio José. Contributos da Sociologia para a Compreensão dos processos de profissionalização. Medi@ções. Revista da Escola Superior de Educação da Politécnica de Setúbel. Portugal. de Vol.I, no2, 2010

BARBOSA, Maria Lígia O. A Sociologia das Profissões: Em Torno da Legitimidade de um objeto. *Bib*, n 36, 1993.

_____. Para onde vai a classe média: um novo profissionalismo no Brasil? *Tempo Social*, USP, São Paulo, 10 (1): 129-142, maio de 1998.

_____. Renascimento do Profissionalismo: alguns comentários. *RBCS*, Vol. 14, n. 39, São Paulo, Fev, 1999.

_____. As profissões no Brasil e sua Sociologia. *DADOS*, Rio de Janeiro, Vol. 46, n.3, 2003.

BERGER, P. e LUCKMANN, T. *A Construção Social da Realidade*. Brasília: UNB, 1980.

BONELLI, G.M. O Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros e o Estado: a profissionalização no Brasil e os limites dos modelos centrados no mercado. *RBCS*, Vol. 14, n.39 , São Paulo, Fev.1999.

_____. A Competição Profissional no Mundo do Direito. *Tempo Social*, USP. 10(1): 185-214, maio de 1998.

BOURDIEU, P. *Razões Práticas*. Campinas: Papirus, 1996.

_____. *O Poder Simbólico*. Campinas: Papirus, 1996.

BRANT, Thomas. Sociological Approaches to the professions. *Acta Sociologica*, 1988, p.31-119. Endereço: <http://asj.sagepub.com/cgi/content/abstract/31/2/119>.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

BRESSER- PEREIRA, Luiz Carlos. *Empresários e Administradores no Brasil*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1974.

BURAWOY, M. As transformações dos regimes fabris no capitalismo. *RBCS*, n.13, ano 5, julho de 1990.

COELHO, Edmundo C. As Profissões Imperiais: medicina, engenharia e advocacia no Rio de Janeiro, 1822-1930. Rio de Janeiro: Record, 1999.

COLLINS, Randall. *The Credential Society*. New York: Academic press, 1979.

_____. Market Closure and the Conflict Theory of the Professions. In: Burrage, M and TORSTENDAHL, R. (Org). *Professions in Theory on History*. London: SAGE Publications, 1990

COSTA E SILVA, Ana Maria Carneiro da . *Formação e Construção de identidades: um Estudo de Caso centrado numa Equipe Multidisciplinar*. Tese de Doutorado apresentada para a obtenção do grau de Doutora em Educação, na Área de Especialização de Desenvolvimento Curricular. Universidade do Minho, Instituto de Educação e Psicologia. Braga, Abril, 2005

CROZIER, M. Relações de Poder e Situações de Incerteza. In: *O Fenômeno Burocrático*. Brasília: Edotra UNB, 1981.

DERBER , Charles. Profissionais de gestão: Proletarização ideológica e Trabalho Pós-Industrial . *Theory and Society*. vol. 12. Amsterdam: Elsevier Science Publishers (1983) p. 309- 341.

DIMAGGIO, P e POWER, W. “The Iron Cage Revisited: Isomorphism and collective Rationality”. in: *The New institucionalism in Organization Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

DINIZ, Marli. Os Donos do saber: Profissões e Monopólios Profissionais. Tese de Doutoramento apresentada ao Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 1995.

_____. Estrato Profissional: uma análise comparada entre Brasil e Estados Unidos. Endereço: <http://www.lasa.international.pitt.edu/Lasa2000/MDINIZ.pdf>

_____. Repensando a teoria da proletarização dos profissionais. *Tempo Social*, USP. 10(1): 165-184, maio de 1998.

DUBAR, Claude. *A Socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo: Martins Fontes, 2005

ELLIOT, Philips. *Sociologia de las Profesiones*. Madrid: Tecnos, 1972.

EVETTS, Julia. Trust and Professionalism: challenges and Occupational Changes. *Current Sociology*, v. 54 (4), pág. 515-531, 2006.

FREIDSON, Eliot. *Professional Powers*. Chicago: The University of Chicago Pres, 1986a.

_____. Para uma análise comparada das Profissões. A institucionalização do discurso e conhecimento formais. *RBCS*, n 31, ano 11, junho de 1986b.

_____. Renascimento do Profissionalismo. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 1994.

_____. Professionalism, the third Logic: on the practice of knowledge. Chicago: The University of Chicago Press, 2001.

GOMES, Antonio Marcos Tosoli e OLIVEIRA, Denize Cristina. Estudo da estrutura da representação social da autonomia profissional em enfermagem*. Rev Esc Enfermagem da USP. 2005; 39(2):145-53.

GONÇALVES, Carlos. Análise Sociológica das profissões: principais eixos de desenvolvimento. Revista da faculdade de letras, sociologia, 17/18, Universidade do Porto (Portugal), 2007, p. 177-224.

GRANOVETTER, Mark. Ação econômica e estrutura social: o problema da imersão. RAE eletrônica – vol. 6 no 1, Art 5, jan/jun, 2007.

KOBER, Claudia Mattos. Profissões e competências. Trabalho apresentado no XI Congresso Brasileiro de Sociologia. UNICAMP, Campinas, São Paulo, setembro de 2003.

LARSON, M. *The Rise Of Professionalism*. Berkely: University of California Press, 1977.

LOPEZ-RUIZ, O. J. Da profissão à Carreira: o caso dos executivos das transnacionais. Endereço: <http://www.teoriaepesquisa.ufscar.br/php/tp/article/viewfile/181/147>

LUHMANN, N. Legitimação pelo procedimento. Brasília: UNB, 1980.

MAXIMIANO, Antonio casar A. Teoria geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital. São paulo: Atlas, 2006.

MEYER, John e ROWAN, Brian. Institutionalized Organizations: Forma Structure as Myth and Ceremony. In: Powel, w. e Dimaggio, P. *The New institucionalism in Organization Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

MILLS, Charles Wright. LA ÉLITE DEL PODER. México: Editora Fondo de Cultura Económica, 1987. Disponível em: <http://www.iapqroo.org.mx/website/biblioteca/LA%20ELITE%20DEL%20PODER.pdf>

MOTTEZ, B. As Relações Humanas. .In: Pimentel (org.) Sociologia do Trabalho, a regra do jogo. Lisboa: Edições, 1985.

NASCIMENTO, Lerisson Christiam. PROFISSIONALISMO: EXPERTISE E MONOPÓLIO NO MERCADO DE TRABALHO. Revista Perspectiva Contemporânea. Campo Mourão, v. 2, n. 1, jan./jun. 2007.

PAIXÃO, Antônio Luiz. A Teoria Geral da Ação e a Arte da controvérsia. RBCS, n 11, vol. 4, outubro, 1989.

PARSONS, Talcott. Verbete “professions”. In: Davis Sills (ed.), *International Encyclopaedia of Social Sciences*. The Macmillan Company & The Free Press, Vol. XII., 1968.

PAULA, Matheus Ribeiro. *A Influência da Ideologia Gerencialista no Discurso Organizacional*. Trabalho apresentado a Faculdade de Sociologia. Brasília: UNB, 2011

PERROW, C. *Managerial Ideologies and the Origins of the Human Relations Movement*. In: *Complex Organization: a critical essay*. Segunda edição. Illinois: Foresman and Company, 1982

_____. *Análise Organizacional: um enfoque sociológico*. São Paulo: Atlas, 1981.

PERRUCI, Artur Fragoso de Albuquerque. *TIRANIAS DA IDENTIDADE: PROFISSÃO E CRISE IDENTITÁRIA ENTRE PSIQUIATRAS*. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2003.

POLANYI, Karl. *A grande transformação: as origens da nossa época*. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2000.

PRATES, A.A.P. *BUROCRATIZAÇÃO E CONTROLE ORGANIZACIONAL: O CONTEXTO DA GRANDE EMPRESA INDUSTRIAL*. Notas preliminares. *RAP*, 15(2):112-128, abr/jun, 1981.

PRATES, A.A.P. *Os Sistemas de Ensino Superior na Sociedade Contemporânea: diversificação, democratização e gestão organizacional – O Caso Brasileiro*. Tese de Doutorado. Mimeo. Belo Horizonte: FAFICH-UFMG, 2005.

_____. *AMPLIAÇÃO DO SISTEMA DE ENSINO SUPERIOR NAS SOCIEDADES CONTEMPORÂNEAS NO FINAL DO SÉCULO XIX: OS MODELOS DE MERCANTILIZAÇÃO E DIFERENCIAÇÃO INSTITUCIONAL – O CASO BRASILEIRO*. *Estudos de Sociologia*, Araraquara, V. 15, n. 28, p. 107-124, 2010.

SANTOS, A.C.B.; PELOGIO, E.A.; CARDOSO MF; LEITE, Y.V.P. ; ALEXANDRE M.L.O. Uma Escuta ao Alunado de Administração: suas concepções de administração e administrador à luz de uma abordagem crítica. *Administração: Ensino e Pesquisa* • Rio de Janeiro • v. 12 • n. 2 • p. 265-296 • Abr/Maio/Jun 2011

SENNETT, R. *A Corrosão do Caráter*. São Paulo: Record, 1999

STARR, Paul. *La transformación Social de la medicina en los Estados Unidos de America*. México: Fondo de Cultura Económica, 1991.

STRAUSS, André, WAIZBORT, Ricardo. Sob o signo de Darwin? Sobre o mau uso de uma quimera. *RBCS*. vol.23 no.68. São Paulo. Oct. 2008. Extraído de <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092008000300009>.

SWHWARTZMAN, S. *A Força do Novo: por uma sociologia dos conhecimentos modernos no Brasil*. Endereço: [http://www. Swhwartzman.org.br/simon/redesc/novo.htm](http://www.Swhwartzman.org.br/simon/redesc/novo.htm)

TINOCO, Tatiana. A Produção Científica de Administração no Brasil, 1997-2002: uma perspectiva bibliométrica. Tese de Mestrado. Escola de administração de empresas de São Paulo. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2005.

TORDINO, Cláudio Antônio. Formação em Administração em Retrospectiva: a graduação em administração no Brasil no quarto de século. Tese de Doutorado. Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo - USP. São Paulo, 2009.

WEBER, M. Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva. DF: Editora Universidade de Brasília, 1991.

_____. Ensaio de Sociologia. Rio de Janeiro:LTC, 1982.

Wharton School. <http://www.wharton.upenn.edu/> <http://www.wharton.upenn.edu>. Acesso em 08/03/2013.