

## **O ESTUDO DE TRAJETÓRIAS LONGITUDINAIS: COMO SE CIRCUNSCREVEM AS MUDANÇAS DE POSIÇÃO OCUPACIONAL NA CARREIRA DE UM GRUPO DA ELITE FINANCEIRA NO BRASIL**

Thais Joi Martins<sup>1</sup>  
Julio César Donadone<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente artigo conta com a contribuição e resultados referentes a um estudo que analisou a trajetória educacional e profissional dos engenheiros de produção de três instituições universitárias brasileiras, a saber, a universidade Federal de São Carlos, a Universidade Politécnica de São Paulo e uma universidade particular do interior de São Paulo. O nosso intuito no presente texto é retomar a ideia e os resultados desta pesquisa pormenorizadamente e dar continuidade a essa pesquisa a partir de uma breve discussão de novos dados que foram coletados sobre os mesmos indivíduos entrevistados seis anos depois da finalização da pesquisa. Portanto, o objetivo central deste artigo é fazer a descrição e análise longitudinal de duas etapas distintas de pesquisa, a fim de mostrar o passo a passo para a realização das mesmas e o *savoir faire* da confecção de uma análise de trajetória acadêmica e ocupacional sequencial. Por fim, percebemos que apesar de termos encontrado homologias e um processo de reprodução nas trajetórias dos agentes da primeira parte da pesquisa, no segundo momento, visualizamos uma relativa autonomia nos deslocamentos posicionais após a ocupação do primeiro cargo. Essa relativa autonomia não implica em desconsiderarmos o fato da existência de disputas de poder nos ambientes organizacionais implicados.

**Palavras chave:** sociologia econômica; estudo de trajetórias; posições ocupacionais

*Recebido em: 04/01/2020*

*Aceito em: 09/04/2020*

---

<sup>1</sup> Pós-Doutoranda em Université de la Sorbonne Paris IV Professora na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB)  
Email: thaisjoi@gmail.com

<sup>2</sup> Professor na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Email: donadojc@uol.com.br

## **THE STUDY OF LONGITUDINAL TRAJECTORIES: HOW CHANGES IN OCCUPATIONAL POSITION ARE CIRCUMSCRIBED IN THE CAREER OF A GROUP OF THE FINANCIAL ELITE IN BRAZIL**

**Abstract:** This article has the contribution and results referring to a study that analyzed the educational and professional trajectory of production engineers from three Brazilian university institutions, namely the Federal University of São Carlos, the Polytechnic University of São Paulo and a private university from the interior of São Paulo. Our intention in this text is to resume the idea and the results of this research in detail and to continue this research based on a brief discussion of new data that were collected about the same individuals interviewed six years after the end of the research. Therefore, the central objective of this article is to describe and analyze longitudinally two distinct stages of research, in order to show the step by step to carry them out and the savoir faire of making a sequential academic and occupational trajectory analysis. Finally, we realized that despite having found homologies and a process of reproduction in the trajectories of the agents of the first part of the research, in the second moment, we see a relative autonomy in positional displacements after the occupation of the first position. This relative autonomy does not imply disregarding the fact that power disputes exist in the organizational environments involved.

**Keywords:** economic sociology; study of trajectories; occupational positions

## Introdução

Na primeira etapa da pesquisa analisamos as posições e escolhas de carreira dos engenheiros (as) com o intuito de abrir um espaço para refletir sobre as ações e as performances que ocorrem dentro desse grupo profissional, no que diz respeito ao direcionamento de sua área de atuação. Isto é, analisamos se o desejo de ocupar um determinado setor correspondia a real ocupação obtida por esses engenheiros e quais eram as forças “motrizes” que direcionaram suas opções. Elas se dariam através de seus desejos, de circunstâncias e vicissitudes da necessidade? Qual era a real ocupação desses engenheiros depois de formados e por quê?

Sabe-se que entre esses profissionais da engenharia as opções mais promissoras estão nos setores de consultorias e no mercado financeiro, pois, geram grandes ganhos econômicos, altos salários e ascensão social. Uma vez dada essa afirmação, podemos nos perguntar: as preferências desses engenheiros (as) se dão sempre no sentido do melhor custo-benefício, ou existe outra lógica por trás desses direcionamentos? Qual seria o real papel dos capitais econômicos, culturais e simbólicos desses indivíduos nessa tomada de decisão?

Pretendemos, portanto, explorar a problemática anterior e expor os resultados e respostas que direcionaram as perguntas de pesquisa anteriormente lançadas (momento que denominamos de T1). Depois de fazer essa abordagem mostraremos novos resultados de pesquisa a partir do momento em que demos continuidade à pesquisa anterior levantando novos dados sobre o *status* ou ocupação profissional atual dos mesmos indivíduos analisados seis anos depois (momento que denominamos T2). Propomos, portanto, incorrer numa análise de trajetória longitudinal relatando a primeira parte da pesquisa e seus resultados e posteriormente pretendemos analisar os dados de uma segunda etapa da pesquisa realizada seis anos após a coleta de dados anterior (ano de 2019).

Um outro intento do artigo será o de ultrapassar a mera explicitação dos dados de dois momentos de pesquisa, já que buscaremos explorar alguns elementos macrossociológicos na medida em que, a partir do estudo de trajetórias podemos refletir em que medida esses agentes estão ligados a um campo estrutural de forças de modo que se inscrevem dentro de uma lógica construtivo-estruturalista ou em que medida esses agentes podem nos mostrar a viabilização de caminhos percorridos por uma sociologia pragmática que leva em conta interações, processos cognitivos dos indivíduos e a relação deles com a estrutura social.

## 1. Proposições e objetivo da pesquisa

A dialética contida na ideia do presente trabalho está alicerçada na transdisciplinaridade<sup>3</sup>, uma vez que, nosso objetivo fundamental é estudar um tema que aborda a temática das profissões e carreiras e da formação educacional<sup>4</sup> de um grupo de indivíduos que, possivelmente, insere-se dentro do chamado capitalismo financeiro.

O estudo da profissão da engenharia, profissão bastante renomada em muitos países do mundo e no Brasil (incluída no grande tripé das profissões mais promissoras como medicina e direito), tem grande destaque afirmando-se sempre como uma profissão escolhida pelas classes mais altas, pela elite<sup>5</sup> no caso do Brasil. Pois bem, essa profissão de grande sucesso, que apresenta não somente um grande *status* como também faz a honra dos homens endinheirados<sup>6</sup> no Brasil, sofre ramificações e especializações de acordo com as demandas do sistema capitalista e com as transformações incorridas nesse sistema.

A emergência da engenharia de produção é um exemplo de um tipo de arranjo, dentro da engenharia, que tomará conta principalmente do complexo industrial, que é criado e alicerçado com as duas grandes revoluções industriais. A modificação tanto no quadro de formação dessa especialidade quanto no destino em que esses indivíduos ocuparão no mercado de trabalho irá ocorrer historicamente até que essa elite adentre os muros do mais novo tipo de capitalismo, o das finanças. Pode-se dizer, portanto, que essa possível elite financeira<sup>7</sup>, ou melhor, elite que está inserida no contexto e no mundo das finanças irá traçar e retrair suas escolhas, direcionamentos e condutas de acordo com as mudanças na história política e econômica de diversos países no mundo.

---

<sup>3</sup> A transdisciplinaridade procura estimular uma nova compreensão da realidade articulando elementos que passam entre, além e através das disciplinas, numa busca de compreensão da complexidade diferente da interdisciplinaridade que concilia conceitos de diversas áreas do conhecimento.

<sup>4</sup> No presente artigo buscaremos desenvolver mais as reflexões sobre posições ocupacionais do que sobre a formação educacional.

<sup>5</sup> Quando nos centramos no estudo de elites, estamos pensando precisamente nos mecanismos de dominação que são estabelecidos por elas, ou melhor, nas posições dominantes ocupadas por grupos (que podem ser ou não considerados como elite) superiores. É importante mencionar que, dentro de um determinado grupo profissional, como é configurado nesta pesquisa, podemos encontrar diferentes frações de classes, que podem se modificar de acordo com diferentes momentos históricos e até mesmo se distinguem uma das outras, dentro de um mesmo grupo, em um mesmo espaço e tempo. No caso de nosso estudo, os engenheiros de produção se distinguem não só de uma instituição para outra, como também entre si mesmos dentro de uma mesma instituição. Podemos, portanto, encontrar frações de classe que se apresentam ora como elites mais intelectualizadas, ora como elites mais econômicas, ora como até mesmo classes médias com gostos medianos, e, finalmente, ora como classes médias baixas de trabalhadores.

<sup>6</sup> Jargão usado por, Souza, Jessé. 2012. *Os batalhadores brasileiros: nova classe média ou nova classe trabalhadora?* Belo Horizonte: Editora UFMG.

<sup>7</sup> Concordamos com Coradini (2014), em afirmar que para além dos estudos de elite, nos interessam “as estruturas de capital e de poder e de dominação [...]”, que podem ser estudadas por meio de práticas sociais dos agentes, ou seja, dos grupos dirigentes. Em nosso caso, nos retemos aos grupos que se formam para se tornarem dirigentes. Portanto, é cabível afirmarmos que não é o grupo em si que nos interessa como objeto de estudo, antes, os seus capitais, “os recursos e princípios de legitimação que estruturam suas práticas”. (Coradini, 2014:7)

É muito importante ressaltar que essas escolhas foram analisadas a partir da teoria da ação de Pierre Bourdieu e da contribuição que o autor oferece à sociologia econômica. Nesse aspecto, o que queremos dizer é que nos apoiamos na ideia de que as escolhas desses agentes e suas trajetórias escolares e profissionais não são dadas pelo cálculo racional, ou seja, não são feitas maximizações para se obter o maior lucro a partir de suas escolhas e atitudes. Ou melhor, afirma-se que os agentes sociais são dotados de razão e do que os filósofos clássicos denominavam de “princípio de razão suficiente” e dirigem suas escolhas racionalmente, todavia, elas não implicam diretamente no cálculo. A noção de estratégia de Pierre Bourdieu, que se contrapõe a ideia de cálculo racional, pode nos ajudar a compreender a ideia anterior, na medida que, pode definir-se a partir de práticas inconscientes e desinteressadas, ou seja, define-se a partir da orientação da ação do sujeito no espaço social sem que seja necessária uma reflexão ou determinação consciente.

Nesse sentido, para explicar as trajetórias dos engenheiros estudados, invocamos Pierre Bourdieu quando o mesmo, substitui a palavra interesse pela noção de *Illusio*, que tem sua raiz em *ludus* (jogo), portanto, a *Illusio* é “estar preso ao jogo”, é “acreditar que este jogo vale a pena”, é um tipo de encantamento que se dá pela cumplicidade incorporada nas estruturas mentais dos indivíduos e objetivada no mundo social. Dessa forma, os agentes sociais acham interessantes os jogos que fazem sentido para si mesmos, pois, foram postos e impostos em suas mentes e corpos através do que podemos chamar de jogo social.

Em vez de reduzir as escolhas ao cálculo, o autor supracitado pensa nelas através da cumplicidade ontológica existente entre *habitus* e campo<sup>8</sup>. Os agentes sociais incorporam esquemas práticos de percepção e de visão de mundo e passam a agir a partir desses esquemas incorporados, motivo pelo qual suas ações não partem do cálculo. Portanto, o objetivo fundamental da primeira parte da pesquisa (T1) que será apresentada foi analisar e estudar os capitais simbólicos inseridos nas distintas trajetórias de vida<sup>9</sup>, ou melhor, “[...] uma série de posições sucessivamente ocupadas por um mesmo agente (ou um mesmo grupo) em um espaço ele próprio em devir e submetido a transformações incessantes” (Bourdieu, 1996:74) Esses deslocamentos, no espaço social, se deram através das trajetórias e de forma distinta, de acordo com a distribuição dos diferentes tipos de capitais entre os indivíduos. Portanto, nos questionamos no primeiro momento se poderíamos afirmar que a origem social, carregada de

---

<sup>8</sup> É importante mencionar, logo de início, que não tratamos nossos agentes sociais inscritos dentro de um campo e sim dentro de um espaço social. Primeiramente, poderíamos tratar a universidade e a relação entre as três universidades estudadas como um campo, de acordo com as afirmações de Monique de Saint Martin em visita ao Brasil em 2011. Contudo, seguindo o raciocínio da socióloga, um campo necessita de autonomia e nossos agentes antes ou depois de se formarem dependem do Estado e do mercado, portanto, podemos assinalar a ausência de autonomia desses agentes com relação a outros espaços. Devido a essa reflexão, pensaremos nossos agentes inscritos num espaço social. Por isso veremos esse espaço como “um lugar relativamente estável produzido por meio de *habitus* estruturado” (Bourdieu, 2003:164)

<sup>9</sup> Gostaríamos de ressaltar que não fizemos um estudo de trajetória no momento T1 e sim de momentos contidos na trajetória dos indivíduos que foram analisados a partir de seus capitais simbólicos.

seus capitais simbólicos, poderia destinar as escolhas que os indivíduos fariam no que diz respeito às suas áreas de ocupação no mercado de trabalho?<sup>10</sup>

Desse modo, levamos em conta a aquisição de capitais e a perda de capitais entre os indivíduos estudados bem como a noção de *habitus* carregada não somente de “regularidades objetivas de comportamento”, mas também, a “modalidade de práticas baseadas na improvisação, e não na execução de regras” (Pinto, 2000: 38) O argumento provisório era o de que as escolhas profissionais dos estudantes do curso de engenharia de produção estavam diretamente relacionadas aos seus capitais sociais dentro de novas perspectivas do capitalismo financeiro, que podiam ser expressas através da lógica das empresas ou organizações ditas financeirizadas. Parte dos profissionais analisados e formados caracterizava a elite financeira do Brasil e outra parte os ditos entrantes (emergentes), que estavam dispostos em uma luta de forças e dominação inscrita no espaço social.

É nesse sentido que o primeiro trabalho (T1) demonstra um movimento por parte de alguns agentes que emerge através do desejo de ser elite ou da busca em se tornar elite, e por parte de outros agentes já estabelecidos no espaço social, o desejo de manter e reproduzir sua posição enquanto elite financeira. É importante ressaltar que, essa categoria não foi marcada como um conceito fixo no estudo e sim como um conceito fluído que, constantemente, passa pela noção de classe média (inseridos na UFSCar) e retorna à questão da elite (os engenheiros do Império)<sup>11</sup>. Ou explica-se, por exemplo, na França, através de um processo histórico em que o termo elite se desloca entre os demais termos como burguesia, pequena burguesia, classe dominante, classes altas e classes médias. Essa fluidez está diretamente ligada a metodologia de pesquisa usada, que marca um espaço social em que esse grupo profissional, jamais está fixo, antes, coloca-se em luta e disputa constante, ora se comportando como “vanguardistas” e ora através da “tradição”.

Ao mesmo tempo em que colocamos como objetivo principal da análise dos capitais simbólicos e sua interferência na posição ocupada pelos agentes sociais no mercado de trabalho (momento T1) optamos por ter como pano de fundo, como fio condutor, a conduta histórica dos agentes. Ou seja, a opção incluiu também o mapeamento de vários acontecimentos cronológicos com a profissão da engenharia, as transformações de atuação dos indivíduos e “modalidades de práticas de improvisação” através da análise do processo da dita revolução dos gerentes<sup>12</sup>, da

---

<sup>10</sup> Cabe ressaltar que dentro do presente trabalho, existe a possibilidade de encontramos uma relativa autonomia no espaço social (ou campo), assim como observamos nos estudos de Coradini (2010), Miceli (2003) e Grill (2018). Portanto, nosso objetivo é demonstrar quando os nossos agentes sociais estarão imbrincados em trajetórias homólogas e reprodutoras ou se essas últimas podem ser transformadas por mecanismos de reconversão ou pelo uso de outras estratégias para alteração das trajetórias. Nesse sentido, podemos verificar se as posições novas ocupadas pelos agentes estudados (do momento T1 para o T2) implicam ou não numa relativa autonomia no espaço social ou campo. Essa, portanto, seria a nossa preocupação heurística em reativar a discussão sobre espaço social e campo observando diretamente nossos dados.

<sup>11</sup> Essas categorias foram exaustivamente abordadas na tese de doutorado referida bem como a discussão sobre o termo “elite”. Não as abordaremos em profundidade no presente artigo pois o objetivo central do texto não será esse. Optamos, portanto, em abordar as questões centrais que norteiam a argumentação de nossa proposição central.

<sup>12</sup> A revolução dos gerentes foi um momento em que os gerentes podiam reinar plenamente em seu espaço de atuação nas empresas antes dos anos de 1980 ganhando altos salários. Após o momento de “reinado” dos gerentes, cristaliza-se, aos

futura queda da gerência acompanhada dos movimentos de governança corporativa nos seios das empresas, e de maneira mais “macro”, da passagem do capitalismo produtivo para o capitalismo financeiro<sup>13</sup>.

Essas mudanças, nesse processo histórico, tanto no perfil dos agentes como no das organizações foram decisivos para o processo das escolhas profissionais dos indivíduos quando existia um modelo de empresa mais tradicional, como ressalta Grun (1992). Todavia, esse peso das mudanças históricas acaba se transformando, uma vez que os capitais simbólicos adquiridos ou herdados pelos indivíduos passam a ter papel preponderante no processo de decisões e escolhas pelas ocupações e carreiras. É por esse motivo que gostaríamos de justificar o peso maior dado aos estudos dos capitais simbólicos, mas, ao mesmo tempo, não gostaríamos de deslegitimar o papel das mudanças históricas dentro das organizações e a própria mudança no capitalismo, que também foram fatores muito importantes para o posicionamento dos agentes e que tiveram o seu papel reconhecido na parte das entrevistas qualitativas.<sup>14</sup>

Fechamos esta nota introdutória levando em conta a proposta que será exposta neste artigo: a proposição maior de averiguar a influência dos capitais ou marcadores econômicos e simbólicos para a ocupação dos cargos financeiros (T1) e a continuidade ou descontinuidade da ocupação das posições de destaque pelos mesmos agentes estudados no período de seis anos depois (T2).

## **2. Das proposições teóricas abordadas na pesquisa (momento T1)**

Retomamos Bourdieu (2007) para argumentar sobre a proposta de ter dado primazia ao estudo dos capitais na presente abordagem. A autor argumenta que houve mudanças ocorridas no campo de produção econômico. Dentro dessa discussão, o autor afirma que a quantidade de capital cultural incorporado às máquinas e aos agentes sociais era menor nos modos de produção mais antigos e, portanto, as mudanças nos modos de produção comandavam as mudanças nas relações de produção.

---

poucos, a conjuntura em que o capitalismo financeiro começa a se institucionalizar. Esse momento coincide com o período de crise do fordismo. É nesse momento que vários fatores inviabilizam o desenvolvimento dos negócios para as grandes corporações e também ameaçam atingir diretamente a concorrência capitalista: diretores e presidentes de outras empresas (investidores) passam a ocupar assentos nas grandes corporações, a fim de controlar esse estado de coisas. Dentre as ações sugeridas pelos investidores, está a condenação do excesso de hierarquia dentro das empresas, pois, todo arranjo social que não é baseado na concorrência é banido e a burocracia gerencial é acriminada; devido a este último feito: “sempre sobrar um gerente médio para ser culpado pelas gorduras e pelo excesso de burocracia” (Grun, 1999: 132). Portanto, após a revolução dos gerentes, adentramos o período de fiscalização, de demissões em massa dos quadros gerenciais em diversos países.

<sup>13</sup> Essa abordagem encontra-se no artigo intitulado: Martins, Thais Joi. 2014. A nova elite financeira no Brasil: Jogos, estratégias e disputas entre os-gerentes-engenheiros e os acionistas. *Revista de Economia Política e História Econômica*, 10 (1): 116-149.

<sup>14</sup> Parte da análise das entrevistas qualitativas podem ser encontradas em: Martins, Thais Joi; Donadone, Júlio César. 2018. Consagração universitária, capitais simbólicos e cargos financeiros: o estudo do perfil dos engenheiros de produção na Universidade Politécnica de São Paulo. *Revista Política & Sociedade*, 17(39): 344-367.

Posteriormente, a quantidade de capital cultural aumenta nas máquinas e nos próprios produtores que executam seu funcionamento. O sistema de ensino passa a ser a instância dominante do sistema de produção dos agentes, logo, o sistema de ensino acaba por depender menos do sistema de produção do que do sistema de reprodução do grupo familiar. Assim, o último se pré-dispõe a ter a função de reprodução social. Os jogos estratégicos dos agentes sociais se darão justamente a partir da defasagem que existe entre o sistema educativo e o sistema econômico.

O jogo entre esses dois sistemas se dará a partir da relação existente entre o diploma e o cargo. O diploma é algo adquirido pelo indivíduo e vale para a vida toda, uma instância mais fixa, enquanto o cargo, ditado pelo mercado, é uma instância móvel. Por esse motivo, pode-se perceber a relação de força existente entre o diploma e o cargo. Outro fato importante é que a força de um diploma não se mede pelo número de seus detentores, mas pelo capital social e pela distinção característica dos grupos que os adquirem.

Acreditamos que nossas proposições de pesquisa estavam em consonância com a confluência argumentativa anterior. A ideia de que a origem social bem como os marcadores de legitimidade (capitais simbólicos, processos de socialização) seriam importantes para impulsionar os direcionamentos ocupacionais dos graduandos\egressos em engenharia de produção seria justamente uma afirmação que se fez a partir e com base na argumentação convergente de trabalhos de Raymond Boudon e Pierre Bourdieu.

Nesse sentido, a nossas perguntas seguiam os caminhos circunscritos a uma sociologia econômica e das finanças. Os autores supracitados (Raymond Boudon e Pierre Bourdieu) nos ajudaram a tratar da seguinte afirmação: a da existência de uma evidência sobre a diferenciação interna no que diz respeito à origem social e aos capitais simbólicos dos agentes<sup>15</sup>; ou seja, os estudantes de engenharia também possuem essa diferenciação de fragmentos de classes abordadas pelos autores. Essa diferenciação, que coloca alguns alunos mais próximos e outros mais distantes da cultura legítima de elite, atuava como fator importante na escolha da ocupação desses estudantes depois de formados?

De acordo com a lógica da escolha racional, esses estudantes deveriam, hoje, escolher ocupações dentro do universo das finanças e consultorias que seriam as opções de custo-benefício mais adequadas, como argumenta Raymond Boudon (1985). As escolhas desses indivíduos se circunscvem, realmente, às áreas das finanças e consultorias ou outro tipo de direcionamento é dado após a sua formação? Esses direcionamentos se dão de modo igual nas diferentes universidades? A universidade tem papel importante na determinação desses direcionamentos ou a universidade é neutra? Quais seriam as reais motivações dos estudantes para escolher a suas ocupações futuras?

---

<sup>15</sup> Encontramos as discussões supracitadas de forma aprofundada em: Boudon, Raymond. 1988. La rationalité axiologique. In: S. MESURE. (eds.), *La rationalité des valeurs*. Paris: Puf ; Boudon, Raymon. 1985. L' inégalité de chances. Paris: Hachette; Bourdieu, Pierre; Passeron, Jean Claude. *Les Héritiers- les étudiants e la culture*. Paris: Les éditions de minuit.

Martelli (1982), apoiado na leitura fenomenológica de Alfred Schütz, e nos estudos de Pierre Bourdieu, afirma que para pensarmos acerca dos mecanismos sociais que influenciam as escolhas individuais profissionais, devemos nos atentar para dois elementos importantes: a família e as instituições escolares. Nesse sentido, o autor afirma que as escolhas podem ter forte relação com os recursos (origem social, capitais simbólicos) que os grupos ou indivíduos possuem para ocupar ou não uma posição dentro da pluralidade de opções existente no mercado de trabalho de acordo com sua formação. Martelli (1982) ainda pensa as escolhas a partir de um processo de construção social, em que algumas disposições são incorporadas cognitivamente pelos indivíduos, o que os impulsiona para tomar as suas decisões. Nesse sentido, o autor discorre sobre a origem social e suas respectivas heranças no processo de tomada de decisão:

A classe de origem proporciona as condições, prepara os espaços e estabelece os limites, circunscrevendo o campo de possibilidades de seus membros. Neste sentido o argumento de que alguns membros de classes desfavorecidas também chegam a posições de poder explica parcialmente a vulnerabilidade dos determinismos, de classe, contudo, a diferença está em que os membros de classes desiguais estão providos de "heranças" distintas que no final refletem as singularidades essenciais de cada um. Estas sim são de importância fundamental no momento em que se queira saber, por exemplo, quem tem a "marca" do dominante e a do dominado. (Martelli, 1982: 23)

Logo, um ato ou uma escolha não se explicam por si só, pois, de acordo com o autor, esses atos seguem muito além das "pequenas representações" e de uma mera intencionalidade: além de sofrerem os constrangimentos sociais de um grupo, estão associadas as suas experiências individuais, familiares (origem social) e também a sua socialização secundária (universidade e demais espaços sociais). As escolhas, portanto, se dão não só subjetivamente, mas estão circunscritas a elementos históricos, culturais e, principalmente, a um espaço social dado de possibilidades. As prioridades se darão de acordo com os recursos herdados e construídos socialmente dentro de histórias singulares de vida.

### **3. Abordagem e metodologia e classificação profissional na pesquisa (T1)**

Em um primeiro momento dividimos a nossa amostra da seguinte forma: alunos do quarto e quinto ano<sup>16</sup> (aproximadamente 119 alunos) da UFSCar (Universidade Federal de São Carlos) responderam aos questionários em sala de aula. Esses alunos correspondiam às turmas iniciadas em 2008 e 2009. Abordamos também alunos egressos, conseguindo o contato com alguns alunos

---

<sup>16</sup> A escolha de entrevistar graduandos desse curso nos últimos anos se deveu ao fato de que logo eles estariam formados e poderíamos verificar qual seria a primeira ocupação dos mesmos no mercado de trabalho. O mesmo procedimento foi realizado com as outras universidades estudadas.

da turma de 2002 (que já se encontravam no mercado de trabalho), para os demais egressos, entramos em contato com os alunos que participaram da festa de 35 anos da engenharia de produção da UFSCar, buscando enviar os questionários (totalizando 33 entrevistas).<sup>17</sup>

A segunda instituição estudada foi a Universidade Politécnica de São Paulo (Poli), onde realizamos 80 entrevistas com os quartos e quintos anos do curso de engenharia de produção no ano de 2013. Em seguida, buscamos o contato dos ex-alunos através das redes sociais, de sites de currículos, contatos via e-mail tanto com ex-alunos como com os atuais professores que são ex-alunos.

A terceira instituição estudada foi uma universidade particular, contamos com ajuda de uma professora do curso de engenharia de produção de uma faculdade do interior de São Paulo, que disponibilizou seu tempo de aula para que pudéssemos entregar os questionários aos 17 alunos que se encontravam em sala de aula. A turma escolhida estava no quinto ano do curso de engenharia de produção e no seu último semestre.<sup>18</sup>

Para percorrermos o processo das escolhas profissionais dos engenheiros de produção no Brasil contemporâneo, tivemos que refletir sobre a sistematização das possíveis escolhas ocupacionais atuais antes de coletar os nossos dados. Logo, analisamos os dados disponíveis pela Abepro (Associação Brasileira de Engenheiros de Produção) e utilizamos as opções de escolhas profissionais fornecidas pela associação como ponto de partida. Logo, as opções das seguintes áreas de trabalho foram disponibilizadas em nosso questionário, a fim de que os entrevistados pudessem preencher as opções "ocupação dos sonhos" (antes da formação) e "ocupações reais" (após a formação).<sup>19</sup>

A *posteriori*, feitas entrevistas na Universidade Federal de São Carlos e na Universidade Politécnica de São Paulo (USP) foram necessárias duas recodificações das respostas, a fim de que o processo estatístico apresentasse dados significativos. Devido a esse fato, obtivemos a recodificação final da seguinte forma: Bancos, Finanças, academia, indústria, consultoria, empresários, setor público, outros. Cabe ainda ressaltar que a hierarquização que se inscreve dentro dos setores ocupacionais supracitados mudou historicamente<sup>20</sup> no entanto, no período das entrevistas constava o seguinte: As consultorias e o setor de finanças ou mercado financeiro eram os setores mais prestigiosos por terem melhores salários; os setores relacionados a indústrias não pagavam tão bem e não tinham tanto prestígio; os concursos públicos eram menos procurados

---

<sup>17</sup> O último bloco de egressos que entrevistamos foi o de professores de engenharia de produção que atuaram no departamento nos anos de 2012 e 2013 e também, buscamos entrevistar outros egressos que se formaram por volta dos anos de 1970 e de 1980. Todas essas entrevistas foram ora semiestruturadas ora em profundidade.

<sup>18</sup> É importante mencionar que não fizemos observação etnográfica dentro da instituição particular devido ao fato de não termos recebido autorização para tal procedimento. Nas suas outras instituições públicas, realizamos observações e levantamento de dados etnográficos a partir da confecção de um caderno de campo.

<sup>19</sup> É importante ressaltar que no que diz respeito aos engenheiros que foram ainda entrevistados dentro da instituição, recorreremos a cada um deles posteriormente para verificar o cargo ocupado após a sua formatura. Para os engenheiros que já tinham se formado obtivemos as duas respostas prontamente, a saber, qual era o desejo, e qual era a ocupação\ocupações reais\sustentados por eles.

<sup>20</sup> Visualizamos na tese citada como as escolhas mudaram de década a década, mas não é possível explicitá-las no presente texto em profundidade pois esse não é o foco central do artigo.

por engenheiros que queriam “fazer dinheiro e crescer” seguido da área acadêmica; os empresários ou empreendedores não se configuravam como a maioria das escolhas profissionais. Portanto, a grande procura de escolha da engenharia de produção eram as consultorias e o mercado financeiro.

#### **4. As inferências sobre a análise das trajetórias dos engenheiros de produção da UFSCar, Universidade Politécnica de São Paulo e uma universidade Particular (T1)**

Conseguimos averiguar, com a presente pesquisa que, mais uma vez, as preferências reveladas, ou preferências utilitárias, a escolha racional e a ação que se dá através de um *homo economicus* (como descrito na primeira parte do artigo) existem, porém, muitas vezes, caminham acompanhados de outros elementos construídos socialmente que podem direcionar as preferências dos indivíduos para novos caminhos, de acordo com as suas disposições exteriorizadas na forma de *habitus*, contidas em seus gostos e estilos de vida. Todavia, não podemos dizer que esse caminho é fixo, endurecido e determinado. Ele é contido da subjetividade dos agentes através de suas estratégias, fabulações e processos cotidianos que podem ter real influência sobre essa lógica estrutural.

No entanto, o intuito da pesquisa anterior era o de compartilhar uma proposição dentro da teoria da ação ou do senso prático por se aparelhar de uma metodologia primeiramente quantitativa e qualitativa<sup>21</sup>. Para isso, na primeira parte da análise, recorreremos a alguns conceitos que poderiam nos ajudar a clarear nossa proposição principal dentro do arcabouço da sociologia econômica e das finanças. Os conceitos como os de *rational choice*, de *homo economicus*<sup>22</sup> e das preferências relevadas foram refutados na pesquisa e atribuímos relevância ao conceito de *habitus* como o melhor mediador entre as práticas e a estrutura, além de apresentá-lo como a noção que agrega sempre as práticas inventivas e de improvisação dos agentes bem como os conceitos dos capitais simbólicos e a origem social.

Para compreendermos a investigação mencionada anteriormente, no segundo momento de análise da pesquisa, procuramos mostrar como as preferências deixaram de ser direcionadas pela força da história social de cada nação<sup>23</sup> e como passou-se a perceber com mais força o peso

---

<sup>21</sup> Na análise qualitativa usamos tabelas de frequência descritivas, entrevistas semiestruturadas com alguns agentes e entrevistas em profundidade. Quanto a pesquisa quantitativa usamos o método da análise de correspondência múltipla para averiguar a posição em que os agentes se localizavam no espaço social em dois momentos: um quando estavam ainda na graduação e expressavam o seu desejo de carreira e outro quando já estavam formados e alocados no primeiro emprego. Para os alunos antigos averiguamos também a posição dos desejos e a posição real ocupada no período da coleta de dados.

<sup>22</sup> A teoria da escolha racional se baseia na ideia de que o comportamento social resulta de decisões individuais e leva-se em conta que o agente racional busca fazer as suas escolhas de acordo com as opções que envolvem o melhor custo-benefício para si mesmo. Já a ideia de *Homo economicus* é uma representação teórica do comportamento humano que se baseia no modelo neoclássico da economia e suas características seriam a maximização de sua satisfação e a eficiência dos recursos que lhe são oferecidos buscando suprir primeiramente os seus interesses.

<sup>23</sup> O impulso das grandes escolas ligadas aos estudos de engenharia teve seu precursor na França, no século XVIII, com as chamadas *Grands Écoles*. Já em países como Inglaterra (1841), Escócia (1855) e Estados Unidos (1853) seu surgimento se deu

da origem social e dos capitais envolvidos nas escolhas e preferências dentro do curso de engenharia. Tais inclinações de predileção se conectavam à posição social ocupada pelos engenheiros<sup>24</sup>. Posteriormente, mostramos como a engenharia de produção teria uma especificidade que se voltaria para gestão e se aliaria aos conhecimentos matemáticos dentro das demais engenharias, atribuindo contornos firmes para o perfil da profissão ideal para se ocupar cargos de dirigência que, muitas vezes, não exigem somente conhecimentos matemáticos, mas também conhecimento de negócios, práticas de gestão e administração na busca de soluções para problemas financeiros.

Grun (1992) nos ajudou a refletir sobre o momento no qual os engenheiros se tornam gestores e gerentes e passam por esse processo de inflexão no final dos anos 70 e início dos anos 80 no Brasil. Esse período histórico relacionou-se diretamente com o processo de desenvolvimento e aquisição de capitais simbólicos por parte dos indivíduos. É nesse momento em que se pensava na substituição de um modelo americano baseado “nas finanças e no marketing da administração” por outro modelo, o japonês (Toyotismo). No entanto, no Brasil existiu uma adequação desse novo modelo japonês ao cenário já então existente. Nesse período, aprofundou-se o processo de substituição das importações, passou-se a produzir mais, as multinacionais ganharam seu espaço e surgiu a necessidade do gerente nacional, e naturalmente, os engenheiros tomaram esses postos.<sup>25</sup>

Posteriormente observamos em 1990 o *boom* das empresas de consultorias em gestão devido ao advento dos processos de reestruturação nas empresas junto ao japonismo. De acordo com Donadone (2011) nesse momento os rendimentos das empresas passavam<sup>26</sup> da arrecadação de 22 bilhões de dólares em 1990 a 100 bilhões em 2000. Portanto, é exatamente o setor das consultorias que se tornou mais promissor para os engenheiros, que após a ocupação dos cargos de gerência, passaram a dar preferência para o encaminhamento nas consultorias.

Ao final da segunda parte da análise, após avaliar as escolhas profissionais dos engenheiros historicamente supracitada, surgiu a necessidade de discorrer sobre a formação e profissão dos engenheiros de produção, por isso incorremos em analisar rapidamente a formação

---

no século XIX. Esse primeiro momento, destinado a desenvolver a formação nas engenharias, tinha como objetivo central formatar os quadros de gestão de um Estado moderno tanto nos países ditos do cone norte como também em países do cone sul, como é o caso do Brasil. Já no século XX, com a expansão da grande indústria, abre-se espaço para uma nova formação diferenciada para os engenheiros, uma vez que, esses poderão desenvolver racionalmente as tarefas (a partir da administração científica) em um momento de reestruturação das profissões, não somente das profissões de baixo escalão como as operárias do chão de fábrica, mas também de profissões como a do engenheiro.

<sup>24</sup> É importante destacar que em autora (2015) encontra-se a análise histórica sobre as escolhas profissionais dos engenheiros em países como a França, Rússia, Portugal, Alemanha e finalmente Brasil. Desta forma, destacou-se a diferenciação de opções de escolha e de tomadas de posição histórica dentro dessa carreira.

<sup>25</sup> Nesse sentido, a mudança no processo industrial ocorre, pois, para implantar o modelo japonês, no Brasil, esses gerentes terão que se adequar a um novo perfil, precisarão reconverter suas trajetórias no sentido de adquirir capital simbólico. Aqueles que já possuíam um determinado capital simbólico, saem em vantagem aos outros.

<sup>26</sup> A referência para o surgimento das consultorias se dá antes dos anos 1930 nos Estados Unidos quando os consultores trabalhavam junto aos bancos. Após o *crash* da bolsa de 1929, surge um ato, Glass-Steagall, que proíbe que esses agentes trabalhem junto aos bancos. Surge então uma oportunidade da contratação de consultores externos aos bancos para que fossem realizadas as auditorias financeiras.

desses engenheiros a partir da grade de disciplinas cursadas por esses profissionais atualmente. Esse intento era importante, pois a partir dele poderíamos verificar nossa primeira pista: saber se os currículos tinham influência sobre as escolhas futuras da posição que seria ocupada pelos engenheiros no mercado de trabalho.

No entanto, verificamos que as grades curriculares das três universidades se aproximavam e a grade da UFSCar possuía mais disciplinas nas áreas financeiras e de empreendedorismo do que a Universidade Politécnica, além de constatarmos que era justamente a Universidade Politécnica da USP a instituição que possuía menos disciplinas nessa área, que iria despontar à frente com a maior parte dos engenheiros de produção formados se dirigindo para a área de consultorias e finanças. Essa contradição nos levou a pensar nos apontamentos da terceira parte da análise: existiriam outros elementos que poderiam impulsionar a preferência dos alunos da Universidade Politécnica para tal área?

Na terceira parte da análise, constatamos realmente que os alunos da Universidade Politécnica seguiam para as áreas de finanças e consultorias, enquanto os alunos da UFSCar que gostariam de ir para área de consultorias, majoritariamente não conseguiam adentrar o espaço das consultorias quando ocupam sua profissão real. Sem discriminar cada um dos entrevistados no banco de dados, de maneira geral, conseguimos visualizar esse fato nas tabelas abaixo:

**Tabela 1– Alunos da UFSCar que gostariam de seguir carreira em consultorias (SONHOS)**

	Grupo				Total	
	Alunos antigos		Recém-formados		N	%
	N	%	N	%		
<b>Não</b>	27	81,82	67	56,30	94	61,84
<b>Sim</b>	6	<b>18,18</b>	52	<b>43,70</b>	58	38,16
<b>Total</b>	33	100,00	119	100,00	152	100,00

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa.

Observamos que dentre os 43,7% dos entrevistados recém-formados e 18,2% dos alunos antigos que gostariam de ir para a área de consultorias, somente 21,4% conseguem adentrar esta área. Mais da metade dos entrevistados conseguem se direcionar para a área industrial (menos prestigiosa).

**Tabela 2 - Setores ocupados pelos alunos da UFSCar (REAL)<sup>27</sup>**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bancos e finanças</b>	24	12,31
<b>Academia</b>	12	6,15
<b>Indústria</b>	102	52,31
<b>Consultoria</b>	42	21,54
<b>Empresários</b>	5	2,56
<b>Público</b>	10	5,13

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa.

Nas tabelas abaixo, podemos observar que quanto aos alunos da USP, 41,8% desejavam ir para a área de consultorias. Na realidade, 38,3% conseguem se inserir nessa última área, a outra parte, 38,8% se encaminham para o universo dos bancos e finanças. (áreas mais prestigiosas). Logo, sobram somente 22,9 % dos egressos que se encaminham para outras áreas distintas das consultorias e finanças.

**Tabela 3- Alunos da USP que gostariam de seguir carreira em consultorias (SONHOS)**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Não</b>	43	58,11
<b>Sim</b>	31	41,89

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa.

<sup>27</sup> Esta tabela é a mais completa no que diz respeito às profissões ocupadas atualmente, pois não só coletamos os dados dos 152 entrevistados entre antigos e alunos recentes, mas também coletamos dados sobre a ocupação atual dos alunos que compareceram à festa de 35 anos, ou seja, de alunos antigos que não responderam ao questionário, perfazendo o montante de 233 respondentes.

**Tabela 4 – Setores ocupados pelos alunos da USP (REAL)**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bancos e finanças</b>	21	38,89
<b>Academia</b>	1	1,85
<b>Indústria</b>	9	16,67
<b>Consultoria</b>	21	38,39
<b>Empresário</b>	1	1,85

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa.

Quanto aos antigos alunos da UFSCar, iniciavam a carreira escolhendo a área industrial e, no período da pesquisa (2013), continuavam trabalhando em sua grande maioria nessa mesma área, relegando a opção da consultoria para o segundo plano. Percebemos que a maioria deles, logo depois de formados, foi atuar na indústria, na área de bancos e finanças e na área de consultorias respectivamente.

**Tabela 5 – Setores que seguiram os antigos alunos da UFSCar depois de formados**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bancos e Finanças</b>	7	21,88,
<b>Academia</b>	2	6,25
<b>Indústria</b>	15	46,88
<b>Consultoria</b>	6	18,75
<b>Empresário</b>	1	3,13
<b>Outros</b>	1	3,13

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa.

Decorridos cinco anos de sua formação, a maior parcela, 53,8% dos alunos da UFSCar continuou na indústria, 15% migraram para a área acadêmica (setor de escolha bastante criticado por boa parte dos engenheiros, ou seja, tido como setor *outsider*) e, em terceiro lugar, diagnosticamos um empate percentual de atuação profissional em áreas de consultorias e bancos e finanças.

**Tabela 6 – Setores que trabalharam os antigos alunos da UFSCar depois de cinco anos de formados**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bancos e Finanças</b>	3	11,54
<b>Academia</b>	4	15,38
<b>Indústria</b>	14	53,85
<b>Consultoria</b>	3	11,54
<b>Empresário</b>	2	7,69

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa.

Percebemos que, no segundo momento, no qual havia decorrido cinco anos de formação dos alunos da UFSCar, ocorreu uma diferença na escolha das profissões. Muitos migraram para área acadêmica, refúgio para o qual recorrem os engenheiros que gostariam de atuar no mercado de trabalho, mas não conseguem melhores opções. Nesse momento, percebemos também que a opções dos bancos e das finanças superam a opção das consultorias. Mas no terceiro momento, (visualizado na tabela abaixo), temos um quadro que se estabiliza novamente: a última ocupação dos engenheiros de produção é exatamente idêntica ao quadro que encontramos no último momento de coleta quando observamos todos os alunos da UFSCar (alunos antigos e alunos recentes). Portanto, apesar do quadro entrar em instabilidade de direcionamentos no meio do percurso, no momento de estabilização profissional, as escolhas finais se mantêm fiéis às primeiras escolhas, quando os alunos são questionados, ainda no momento da graduação, sobre as escolhas da ocupação dos sonhos.

**Tabela 1 – Setores onde trabalhavam os antigos alunos UFSCar no período da pesquisa**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bancos e Finanças</b>	4	12,50
<b>Academia</b>	3	9,38
<b>Indústria</b>	16	50,00
<b>Consultoria</b>	9	28,13

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa.

Em relação à universidade particular estudada, averiguamos que os alunos normalmente não tinham outra opção a não ser a de se encaminhar majoritariamente para os ramos industriais. Observamos que os processos seletivos das grandes consultorias e empresas de finanças barravam essas universidades na primeira etapa do processo seletivo.

**Tabela 8 – Alunos da universidade particular que gostariam de seguir carreira em consultorias (SONHOS)**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Não</b>	13	81,25
<b>Sim</b>	4	18,75

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa.

**Tabela 9 - Setores ocupados pelos alunos da universidade particular (REAL)**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bancos/Finanças</b>	2	12,5,
<b>Indústria</b>	13	81,25
<b>Consultorias</b>	0	---
<b>N\R</b>	2	6,25%

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa.

A segunda pista que seguimos na quarta parte de nossa análise foi a de analisar o capital econômico<sup>28</sup>, as variáveis associadas a ele, a origem social dos agentes das três universidades estudadas e averiguar qual delas possuía o maior capital econômico, e se, este seria um fato importante para a ocupação de cargos de dirigência. Apuramos, portanto, que os agentes da Universidade Politécnica de São Paulo possuíam o maior capital econômico e a origem social mais elevada dentre as três universidades. Essa apuração poderia ter encaminhado esses alunos a uma maior abertura para trabalhar nas áreas de dirigência das consultorias e finanças, ramos que exigem a disposição social de um indivíduo de classe social elevada. Abaixo averiguamos a descrição da fala de um dos entrevistados quanto ao capital econômico:

<sup>28</sup> Quando ao capital econômico averiguamos as seguintes variáveis: casa própria, posse de automóveis, casa de veraneio, área de lazer, bandeira do banco e tipos de cartões de crédito, renda do pai, renda da mãe (lembrando que alguns alunos entrevistados ainda não tinham se formado), autoatribuição da sua classe social, trajetória financeira dos pais, origem dos recursos financeiros. Ou seja, para verificar o capital econômico usamos múltiplas variáveis para localizar a posição de classe dos entrevistados.

### **O capital econômico na UFSCar: entrevista com professor e egresso de 1999**

A marca de distinção social certamente era o carro entre os alunos da referida turma. Cerca de 20% desses discentes tinha carro, mas quando um dos estudantes chegava à universidade com um carro modelo Corola (Toyota) era diferente naquela época. Os alunos da turma desse entrevistado percebiam que os pais de alguns colegas de sala eram donos de fábricas na região. Quanto aos residentes de São Carlos, eles eram vistos como membros ou não da classe alta por suas casas.

Quanto aos alunos da UFSCar, encontramos uma diferenciação: os alunos antigos possuíam um capital econômico menor do que os alunos recém-formados. Na Universidade Politécnica, observamos que os alunos mais antigos entrevistados possuíam maior capital econômico e advinham de famílias quatrocentonas paulistas enquanto os seus recém-formados possuíam um capital econômico menor. Abaixo averiguamos a descrição da fala de um egresso da Universidade Politécnica de São Paulo:

### **O capital econômico na Poli: entrevista com egresso de 1992**

O aluno relatou que os alunos de classe mais alta tinham como fator de distinção carros, casas em praia, viagens para o exterior e praticavam esportes diferenciados. Ressaltou que esses alunos estudaram somente em colégios particulares. Entretanto, a principal diferença para se localizar um aluno de classe alta em sua sala de aula estava nas viagens para o exterior.

Posteriormente, incorremos em averiguar o capital cultural<sup>29</sup> dos estudantes das três universidades, a fim de verificar a proposição de que os ramos das finanças e consultorias exigiam indivíduos com marcadores culturais e habilidades sociais mais elevadas. Por isso, confirmamos, mais uma vez, que os alunos da Universidade Politécnica de São Paulo possuíam capital cultural, habilidades sociais, disposições e tomadas de posição que os consagravam e os qualificavam para ocupar os cargos mais importantes na área das finanças. Podemos ver um exemplo deste fato a partir da organização da distribuição dos tipos e volumes de capitais que selecionamos a partir das entrevistas nas três universidades:

---

<sup>29</sup> Para averiguação de capital cultural usamos as seguintes variáveis: origem social (trabalho do pai, trabalho da mãe, trabalho da avó e do avô), escolaridade dos pais e dos avós, tipo de instituição de ensino médio e superior dos pais, tipo de pós-graduação dos pais, festas, frequência a clubes privados, viagens, lazer (programas de televisão e tipos de esportes, idas a teatros, museus, exposições, artes, pinturas), alimentação, vestuário e mobiliário, música, instrumentos musicais, compositores musicais, leituras, marcadores políticos. No entanto, não iremos descrever essa análise no presente artigo, o foco central do presente texto é expor a passagem da pesquisa longitudinal T1 para a T2 por isso ressaltamos que a discussão dos dados sobre os capitais se encontra em outros trabalhos e artigos.

**Quadro 1– Resumo dos capitais das três universidades**

<b>UFSCar</b>	<b>USP (Poli)</b>	<b>Universidade Particular</b>
Clubes e festas de amigos	Viajam com frequência (principalmente para o exterior)	Não viajam para o exterior
Assistem TV com mais frequência e documentários com frequência	Nunca assistem aos programas triviais na TV	Assistem TV e variedades com grande frequência
Praticam esportes distintos individualmente	Praticam esportes distintos (tradição coletiva institucional)	Não praticam esportes distintos
Usam móveis de lojas especializadas	Usam móveis de lojas especializadas	Móveis em lojas especializadas
Usam vestimentas à vontade.	Usam vestimentas distintas	Usam vestimentas de grife
Tocam instrumentos com menor frequência (violão, guitarra, baixo bateria, teclado, pandeiro, gaita). Ouvem músicas “universitárias” (sertanejo, pagode, eletrônica, rock, hip hop, R&B).	Tocam mais instrumentos musicais, ouvem músicas “universitárias”, mas a metade opta pela música internacional clássica ( <i>jazz, blues, rock alternativo</i> ), ouvem noticiários no rádio com mais frequência	Raros são os que citam algum pintor
Leem literatura e revistas culturais com menor frequência	Leem mais livros de literatura e mais revistas culturais	Não costumam ter o hábito frequente da leitura
Costumam comer alimentos saudáveis com menor frequência	Costumam comer mais alimentos saudáveis	Costumam comer alimentos gordurosos com maior frequência
Menor frequência ao teatro. Peças <i>Broadway</i> /internacionais e <i>stand up comedy</i>	Maior frequência ao teatro, mais da metade assiste peças da Broadway e se distanciam do <i>stand up comedy</i>	Não costumam frequentar teatro
Pintores impressionistas	Maior frequência de mistura de estilos de pintores	A maioria não cita pintores
Menor frequência de músicas clássicas de gosto médio	Maior frequência de músicas clássicas de gosto médio	Nenhum deles reconhece os compositores de música clássica

Fonte: elaborado pelos autores

Para além da exemplificação da distribuição dos capitais que conseguimos visualizar no quadro acima, atribuindo um volume de capital cultural maior para à universidade da USP, o fragmento de entrevista abaixo ainda nos mostra que o consultor se caracteriza por ter um perfil “diferenciado” que por sua vez materializa-se através dos capitais culturais ou de outros tipos de capitais.

### O capital cultural na UFSCar: entrevista com egresso de 1999

Sobre a escolha das carreiras, o entrevistado indicou o aumento expressivo na procura pelas consultorias. Em sua época, somente duas ou três pessoas escolhiam essa área. Ele pensa que essa escolha passou a acontecer a partir da metade dos anos da década de 2000. De acordo com ele, para ser **consultor** há a necessidade de se ter um **perfil diferenciado, habilidade social, falar bem, poder de negociação**, razões pelas quais não é qualquer um que pode concorrer a um cargo de consultor. Já um supervisor de indústria, aos olhos de nosso entrevistado, tem uma formação mais técnica e não precisa dessa habilidade social.

Nesse mesmo sentido, lembramos de constatações que Odile Henry faz sobre as habilidades sociais dos consultores (2006: 37):

Les consultants peuvent être considérés comme des spécialistes de la production symbolique ou idéologique. Si on admet que l'autorité symbolique est proportionnée au capital symbolique que le groupe parvient à mobiliser [...] <sup>30</sup>

No último momento de nossa análise, amarramos nossas constatações iniciais com o uso da análise de correspondência múltipla <sup>31</sup>. Assim, pudemos realmente verificar quais eram os capitais associados aos indivíduos das duas universidades públicas, e averiguamos a diferenciação de estratos contida dentro da própria UFSCar e observamos um maior distanciamento da cultura legítima e uma proximidade a uma cultura média dentro dessa universidade. Vimos, ainda, que os indivíduos que escolhiam a área industrial possuíam capitais econômicos e culturais mais reduzidos, à medida que os que escolhiam a área de finanças e consultorias possuíam capitais econômicos e culturais mais elevados.

Para a Universidade Politécnica de São Paulo, verificamos que a maior parte dos alunos era de classe alta ou média alta, preferiam trabalhar nos setores de consultorias e finanças, além

<sup>30</sup> Os consultores podem ser considerados especialistas em produção simbólica ou ideológica. Partindo do princípio de que a autoridade simbólica é proporcional ao capital simbólico que o grupo pode mobilizar.... (tradução nossa).

<sup>31</sup> O leitor pode encontrar a descrição das análises de correspondência múltipla no artigo: Martins, Thais Joi; Donadone, Julio César. 2018. Desire, need and reality: Education and professionalization of elite groups in Brazil. *Revista Ciências Sociais Unisinos*, 54 (1):11-20.

de serem o grupo de estudantes que buscavam obter o maior custo benefício para suas carreiras. O setor industrial, por outro lado, ocupa uma posição bem distante das demais variáveis no gráfico de análise de correspondência múltipla, mostrando que esse tipo de setor não era escolhido pelos engenheiros de produção da Universidade Politécnica de São Paulo. Abaixo podemos averiguar no relato etnográfico de campo a distinção de classe dos alunos da Poli:

### **Habitus e o modo de se vestir: observações etnográficas do diário de campo na Poli**

Os alunos da Poli, em sala de aula, estavam vestidos de sapato social, camisa social, calça social e pulôver de frio, sempre muito bem alinhados, com os cabelos em ordem, com gel ou pomada. Quase não havia mulheres nas salas de aulas, no máximo cinco ou seis. Essas observações acerca do vestuário e do comportamento são muito distintas do que foi observado na Universidade Federal de São Carlos. Nessa última universidade, os alunos iam às aulas de chinelo, com roupas confortáveis e de boné. Absolutamente nenhum aluno foi visto com roupa ou trajes sociais.

A partir dessa “fotografia” do espaço social, conseguimos mostrar qual o capital decisivo para o sucesso profissional: capital cultural. Assim, pudemos visualizar como as estruturas cognitivas se ajustavam às estruturas objetivas, ou seja, analisamos as preferências dos sonhos e as escolhas reais dos agentes. Conseguimos vislumbrar o jogo de dominação existente entre as três instituições. A partir da obtenção dos diferentes tipos de capitais, mapeamos a escolha das consultorias e finanças como uma estratégia das classes mais altas para perpetuarem seu *status quo*.

Confirmamos, então, a existência de um espaço social a partir de um sistema de relações próprias, as quais apresentavam homologias, associações e correlações entre os capitais econômicos, culturais e a origem social com as preferências reais dos engenheiros de produção analisados na presente pesquisa (T1). Todavia, não podemos nos esquecer que o espaço social estava em constante movimento e a “fotografia” que tiramos e analisamos a partir da representação do real, que estava em constante mutação. Insistimos nessa questão pois podemos nos deparar com atores cujas disposições não são unas e podem se modificar com o passar de suas vidas, estes últimos, podem também ora acionar e ora não acionar tais disposições adquiridas. (Lahire, 1998). A afirmação precedente foi o que nos motivou a retomar a pesquisa no momento (T2) onde pensamos em averiguar qual seria a posição ocupada pelos mesmos agentes sociais que escolheram as posições mais elevadas do setor das consultorias.

Passaremos, portanto, para análise dos cargos e das posições ocupadas pelos mesmos agentes estudados seis anos depois (ano de 2019) momento em que visualizamos ora modificações significativas nas trajetórias dos agentes, ora posições de fixidez por parte de outras trajetórias. Essa análise poderia nos abrir um espaço importante de pesquisa para mostrarmos como é importante realizar estudos de trajetórias longitudinais (que possuam continuidade) e ao mesmo tempo poderia nos abrir portas para aprofundar futuramente os estudos com relação a macrosociologia ou no tange à análise sobre a relação entre agente e estrutura, objetividade e

subjetividade, aspectos históricos e cognitivos, interações, processos e práticas cotidianas versus a presença de estruturas sociais.

## 5. Análise posicional longitudinal dos consultores e egressos seis anos depois T2

A nossa escolha da verificação dos egressos que foram trabalhar na área de consultorias<sup>32</sup> se dá, pois, a partir de nossa análise anterior (T1) verificamos que esses indivíduos são os que possuem maior capital econômico e cultural.<sup>33</sup> Ou seja, são os indivíduos que conseguem chegar ao *podium* por deterem capitais simbólicos bastante elevados.

No ano de 2019 realizamos novo levantamento de dados acessando o mesmo banco de dados do ano de 2013. Buscamos localizar todos os nossos entrevistados da Universidade Politécnica da São Paulo e da Universidade Federal de São Carlos via *LinkedIn*. Usamos também as redes sociais desses indivíduos para confirmar suas identificações e fazer averiguações secundárias e por último, enviamos e-mails para alguns egressos que não conseguimos acessar pelas duas vias anteriores.

Cabe salientar que existe uma diferença entre o valor simbólico das consultorias. O que denominamos **grandes consultorias** (GR), ou seja, as consultorias de grande renome e mais prestigiadas são de acordo com Sanches e Donadone (2017): *McKinsey & Company, Booz Allen Hamilton, Deloitte, Touche Tomatsu, Strategy &* (anteriormente *Booz & Company*), *Bain & Company, Price Water House Coopers e Boston Consulting Group*.<sup>34</sup> Já as demais consultorias **denominamos pequenas consultorias** (PQ) não possuem tamanho prestígio como as citadas anteriormente. Por isso dividiremos as situações posicionais de acordo com o prestígio das consultorias.

### Egressos da UFSCar

---

<sup>32</sup> É importante pontuar que estamos nos referindo à consultoria de negócios, que de acordo com Sanches (2015) aborda questões relacionadas à gestão estratégica e à reestruturação organizacional das empresas. Ou seja, nesse caso não estamos abordando outros tipos de consultorias tais como, as referentes à recursos humanos (RH), tecnologia da informação (TI), contabilidade, auditoria e áreas que possuem relação com as engenharias.

<sup>33</sup> A nossa escolha por analisar os egressos da área de consultorias se deu, pois, os egressos que foram para as áreas do mercado financeiro, tanto da Universidade Politécnica de São Paulo quanto da UFSCar possuem alto capital econômico, mas não possuem capital cultural tão alto quanto os egressos que seguem para a área de consultoria. Podemos evidenciar esse fato nas análises de correspondência em Martins (2015). Já os egressos que seguem para a área industrial são os que possuem capital econômico e cultural mais baixos.

<sup>34</sup> De acordo com (Donadone, 2001), as origens das empresas de consultoria que atualmente dominam o mercado mundial remetem-se ao final do século XIX e início do século XX. Podemos citar dois países que se sobressaem como precursores na emergência de grandes empresas de consultoria: a Inglaterra e os Estados Unidos, sendo que o último país será marcado como referência para direcionar os ditames e as condutas empresariais que irão liderar o setor das consultorias. Podemos citar como exemplos as empresas como a Price em 1849 da Inglaterra, a Coopers em 1854 e, nos Estados Unidos, a Arthur D. Little de 1886; Ernst & Ernst e Arthur Young & Company de 1906; Arthur Andersen em 1913; Booz Allen & Hamilton em 1914; e McKinsey em 1926.

No ano de 2019 entramos em contato com os alunos que atuavam como consultores em seu primeiro emprego no ano de 2013 para averiguar se ainda atuavam na área ou se mudaram de setor<sup>35</sup>. Dentre os trinta e três alunos mais antigos que entrevistamos somente treze foram atuar em consultorias. A partir dos últimos treze entrevistados realizamos a seguinte análise: o único indivíduo que conseguiu ir para uma grande consultoria continua atuando como consultor, mas em uma empresa de mais baixo prestígio. Dentre os demais, todos direcionaram-se para consultorias pequenas. Dentre eles a divisão das posições é a seguinte: dos treze indivíduos, sete continuam atuando nas consultorias, dois se tornam gerentes e um abre uma *start up*, três deles não conseguimos localizar. Com o quadro abaixo conseguimos fixar didaticamente os dados nos momentos T1 e T2 para reflexão:

### Disposição dos cargos ocupados

Egressos antigos do curso de engenharia de produção (UFSCar)	T1: 2013 Posição ocupada	T2: 2019 Posição ocupada
<b>Agente A</b>	Consultora GR <sup>36</sup>	Consultor PQ
<b>Agente B</b>	Consultor PQ	Consultor PQ
<b>Agente C</b>	Consultor PQ	Consultor PQ
<b>Agente D</b>	Consultor PQ	Consultor PQ
<b>Agente E</b>	Consultor PQ	Consultor PQ
<b>Agente F</b>	Consultor PQ	Consultor PQ
<b>Agente G</b>	Consultor PQ	Consultor PQ
<b>Agente H</b>	Consultor PQ	Gerente
<b>Agente I</b>	Consultor PQ	Gerente
<b>Agente J</b>	Consultor PQ	Start up

Fonte: Elaborado pelos autores.

A segunda etapa de entrevistas de 2013 realizamos com turmas que se localizavam nos últimos anos da engenharia de produção (perto da formatura). Obtivemos então cento e dezenove entrevistas. Dentre essas encontramos vinte e sete alunos que foram para a área de consultorias. Dentre os vinte e sete alunos que foram para consultorias conseguimos localizar dezenove agentes. Entre eles a distribuição dos cargos em 2019 se estabelece da seguinte forma:

<sup>35</sup> Faz-se necessário retomar dados do início deste artigo: quando realizamos nossa pesquisa na UFSCar no ano de 2013 entrevistamos dois grupos distintos de egressos. O primeiro grupo de entrevistados eram de alunos antigos cujos contatos conseguimos a partir de uma festa de 35 anos do departamento de engenharia de produção. Esse grupo continha alunos que se formaram entre a primeira turma de 1976 e o ano de 2007 e performavam trinta e três egressos entrevistados.

<sup>36</sup> Consultoria GR (se refere as grandes consultorias renomadas); Consultoria PQ (se refere as pequenas consultorias de menor destaque).

no que diz respeito as empresas de consultorias grandes e renomadas temos seis indivíduos. Dentre os últimos, cinco entrevistados se tornaram gerentes e um deles não conseguimos localizar.

Constatamos, portanto, que os alunos da UFSCar que se formam recentemente conseguem ter maior acesso às consultorias de grande destaque do que os alunos antigos onde encontramos somente um trabalhando em uma grande empresa de consultoria. Segue o quadro abaixo para visualizarmos os dados supracitados.

### Disposição dos cargos ocupados

Egressos recentes do curso de engenharia de produção (UFSCar)	T1: 2013 Posição ocupada	T2: 2019 Posição ocupada
<b>Agente A</b>	Consultora GR	Gerente
<b>Agente B</b>	Consultora GR	Gerente
<b>Agente C</b>	Consultora GR	Gerente
<b>Agente D</b>	Consultora GR	Gerente
<b>Agente E</b>	Consultora GR	Gerente

Fonte: Elaborado pelos autores.

Dentre os treze agentes que foram atuar em consultorias de menor proporção destacamos que: cinco continuam sendo consultores, quatro se tornaram gerentes, dois foram trabalhar em bancos, um trabalha com *Big Data* e o último trabalha com corretora no mercado financeiro. Segue no quadro abaixo a distribuição dos cargos entre o T1 (2013) e o T2 (2019) para facilitar a visualização dos dados.

### Disposição dos cargos ocupados

Egressos recentes do curso de engenharia de produção (UFSCar)	T1: 2013 Posição ocupada	T2: 2019 Posição ocupada
<b>Agente A</b>	Consultora PQ	Consultor PQ
<b>Agente B</b>	Consultor PQ	Consultor PQ
<b>Agente C</b>	Consultor PQ	Consultor PQ
<b>Agente D</b>	Consultor PQ	Consultor PQ
<b>Agente E</b>	Consultor PQ	Consultor PQ
<b>Agente F</b>	Consultor PQ	Gerentes
<b>Agente G</b>	Consultor PQ	Gerentes
<b>Agente H</b>	Consultor PQ	Gerentes
<b>Agente I</b>	Consultor PQ	Gerentes
<b>Agente J</b>	Consultor PQ	Banco
<b>Agente K</b>	Consultor PQ	Banco
<b>Agente L</b>	Consultor PQ	Big Data
<b>Agente M</b>	Consultor PQ	Mercado financeiro

Fonte: Elaborado pelos autores.

Concluimos que no caso da UFSCar, no que diz respeito aos egressos mais antigos (que estão em firmas menos renomadas) não ocorre uma mudança setorial grande uma vez que a maioria dos agentes continua atuando em consultorias. Já entre os alunos que se formaram recentemente em 2013 ocorre uma mudança do quadro, uma vez que temos uma maior flexibilidade e mobilidade setorial como podemos visualizar no quadro acima. Além da área de gerência que passa a ser ocupada por parte deles temos alguns egressos que vão para bancos, para mercado financeiro ou trabalhar com *Big Data*. Nesse sentido observamos uma flexibilização das posições ocupadas se estabelecendo principalmente entre os consultores que se formam mais recentemente.

Observamos que a flexibilidade se dá devido a um agenciamento temporal e não está ligada à motivação de serem agentes localizados em empresas de consultoria de menor renome ou maior renome. Cabe lembrar que em nosso momento T1 junto as entrevistas qualitativas realizadas com alguns agentes, entrevistados de turmas que se formaram nos anos 2000 relatam que poucos deles decidiam ir para a para a área de consultorias, esse fato começa a ocorrer precisamente, a partir de 2005. No mesmo sentido, em entrevista com professor da UFSCar e ex-aluno, o último indicou no tocante à questão das carreiras, o aumento expressivo na procura pelas consultorias. Argumenta que, em sua época, somente duas ou três pessoas escolhiam essa área e pensa que essa escolha passou a acontecer a partir da metade dos anos da década de 2000.

## Egressos da Poli

No ano de 2013 realizamos entrevistas em sala de aula com alunos do curso de engenharia de produção da Universidade Politécnica de São Paulo. Ao todo conseguimos obter oitenta questionários respondidos. Dentre os últimos, obtivemos dezenove egressos que atuaram em seus primeiros empregos como consultores e dentre esses, conseguimos acessar somente dezesseis consultores da lista (com dados corretos que proporcionassem pesquisa). Dentre os últimos constatamos a divisão das posições alocadas da seguinte forma: dos oito egressos que foram para grandes consultorias, um se tornou gerente (sexo feminino); quatro continuaram nas grandes consultorias; um foi para área de consultoria de inovação (outra área); dois estão fazendo MBA no exterior. Segue o quadro didaticamente explicativo:

### Disposição dos cargos ocupados

Egressos do curso de engenharia de produção da Poli	T1: 2013 Posição ocupada	T2: 2019 Posição ocupada
<b>Agente A</b>	Consultora GR	Gerente
<b>Agente B</b>	Consultor GR	Consultor
<b>Agente C</b>	Consultor GR	Consultor
<b>Agente D</b>	Consultor GR	Consultor
<b>Agente E</b>	Consultor GR	Consultor
<b>Agente F</b>	Consultor GR	Muda área (consultor)
<b>Agente G</b>	Consultor GR	MBA exterior
<b>Agente H</b>	Consultor GR	MBA exterior

Fonte: Elaborado pelos autores.

Dentre os outros oito consultores que foram para consultorias de menor porte: um continua na mesma empresa de consultoria, um se torna gerente; um muda do setor de consultoria de transporte para consultor de investimentos no mercado imobiliário; um inaugura uma *start up*; dois passam de uma consultoria de pequeno porte para uma das consultorias grandes e reconhecidas; um muda do setor de consultorias para o mercado financeiro e o último não localizamos. Verificar no quadro a disposição das ocupações atuais pode esclarecer melhor os fatos citados:

### Disposição dos cargos ocupados

Egressos do curso de engenharia de produção da Poli	T1: 2013 Posição ocupada	T2: 2019 Posição ocupada
<b>Agente A</b>	Consultora PQ	ConsultoraPQ
<b>Agente B</b>	Consultor PQ	Gerente
<b>Agente C</b>	Consultor PQ	Muda área (Consultor)
<b>Agente D</b>	Consultor PQ	Start up
<b>Agente E</b>	Consultor PQ	Consultor GR
<b>Agente F</b>	Consultor PQ	Consultor GR
<b>Agente G</b>	Consultor PQ	Mercado Financeiro

Fonte: Elaborado pelos autores.

Concluimos que entre os agentes alocados nas grandes firmas, ou a maioria deles, cinco indivíduos continuam na área de consultorias, outros dois saem do país para se especializar; não sabemos se mudarão de área após retornarem para o país ou se continuarão atuando como consultores nas mesmas empresas. Somente uma das consultoras do sexo feminino muda de área e torna-se gerente<sup>37</sup>.

Dentre os agentes das consultorias de menor impacto no mundo econômico percebemos que pelo menos quatro seguem na área da consultoria sendo que duas delas passam a trabalhar nas grandes consultorias de renome, os outros dois que seguem para outras áreas migram para o mercado financeiro e para abertura de seu próprio negócio. Ou seja, constatamos que os únicos casos analisados dentro das trajetórias dos engenheiros de produção da Poli que saem do alto e prestigioso cargo das consultorias para ingressar na gerência é o caso de uma consultora mulher e um consultor de origem francesa que estudou na Poli no período das entrevistas.

Percebemos que o primeiro momento das trajetórias dos agentes estudados é uma trajetória ascendente T1 (2013). No segundo período da trajetória T2 (2019) verificamos que a minoria dos agentes se desloca para outra área de atuação, no entanto, percebemos que a existência de uma flexibilidade, mesmo que mínima, na carreira dos agentes é uma possibilidade tanto no que diz respeito as grandes firmas e no que diz respeito às denominadas firmas de pequeno porte.

<sup>37</sup> Para aprofundar os dados deveríamos fazer entrevistas com alguns dos agentes para averiguação da posição da carreira em que se localizavam. No entanto, decidimos deixar essa abordagem mais pormenorizada para um momento T3 que se configurará posteriormente quando incorreremos numa análise simbólica e cognitiva dos agentes e assim poderemos fazer uma reflexão sobre a posição estrutural ocupada e os processos cognitivos dos agentes. É muito importante mostrar a passagem do momento T1 para o momento T2 antes de localizarmos as inferências de entrevistas mais profundas. Acreditamos que os dados da próxima seção darão conta de explicar as nossas proposições no momento.

Visualizamos, portanto, que com relação à Poli existe uma motivação para que se estabeleça por mais tempo nos cargos de consultoria no que diz respeito às grandes firmas. Já com relação as firmas de menores renome visualizamos uma maior possibilidade de flexibilidade entre os diferentes setores.

## **6. Considerações sobre os deslocamentos posicionais: a relação agente e estrutura e os processos sociais**

No trabalho de Sanches e Donadone (2017) verificamos a análise de trajetórias de consultores de negócios que trabalharam numa empresa de consultoria multinacional em operação no Brasil. Os autores constatam que a passagem por uma empresa de grande consultoria seria um atalho para que esses agentes ocupassem cargos executivos importantes dentro de empresas sem terem que passar por cargos subalternos até chegarem nas posições mais altas. A detenção de um alto capital cultural institucionalizado como o diploma de um MBA no exterior é associada a esses agentes que conseguem fazer esse processo de alavancagem mais rápida. No entanto Sanches e Donadone (2017) afirmam que os indivíduos que deixam o cargo de consultoria e se tornam gerentes são os detentores de mais alto capital cultural e justamente os que possuem MBA em escolas renomadas de Business.<sup>38</sup> Esses consultores majoritariamente ocupam cargos de altos executivos (gerentes, CEOs, vice-presidentes, diretores, associados<sup>39</sup>, donos, superintendentes). A questão que se coloca é a seguinte: Por que esses consultores que chegaram ao topo se submeteriam a cargos de gerência se já tinham chegado ao *status* mais alto de suas carreiras?

Em nossos dados nós observamos que existe uma flexibilidade na ocupação dos cargos na passagem do T1 para o T2 no que diz respeito aos egressos das duas instituições públicas. Observamos que essa flexibilidade na ocupação de diferentes cargos é maior entre os alunos que se formaram mais recentemente do que entre os alunos antigos e ela é mais presente entre os alunos da UFSCar do que entre os egressos da Poli que possuem mais alto capital e buscam se concentrar nas grandes empresas de consultoria. Observamos, portanto, diferente de Sanches e Donadone (2017) que nos primeiros anos de carreira essa flexibilidade de cargos entre os consultores renomados formados na Poli não ocorre majoritariamente. É importante destacar que no estudo de Sanches (2015) somente 61,1% dos consultores eram da área de engenharia e apenas 15,8% eram engenheiros de produção. Esse pode ser um fator explicativo importante para a diferença de resultados entre as pesquisas.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Por exemplo, MBA em Harvard, INSEAD, Universidade de Michigan, Universidade de Chicago, Universidade da Pennsylvania. (Sanches, 2015)

<sup>39</sup> Assim como na pesquisa citada, também encontramos em grande parte dos currículos dos egressos analisados no T2 o termo "partner", ou seja, apesar de se afirmarem como consultores, muitos dos egressos afirmam que subiram de status nas empresas em que trabalham a partir da categoria de associado.

<sup>40</sup> De acordo com a pesquisa de Sanches (2015), entre os consultores analisados, 61,1% se graduaram em engenharia; 18,8% se graduaram em administração de empresas; 10,5% se graduaram em economia. Os 9,6% restantes graduaram-se em ciências da computação, agronomia, biologia, propaganda e marketing, direito, comunicação, física e contabilidade. Esse fato

No entanto existe um elemento similar importante nas duas análises, a saber, o elemento da flexibilidade é observado no trabalho de Sanches e Donadone (2017) e também em nossos resultados. Conseguimos explicá-lo através da dinâmica do novo capitalismo financeiro que tem incorporado lógicas flexíveis de trabalho sempre com o objetivo de se criar mais valor para o acionista (*shareholder*). Junto a lógica flexível caminham também as terceirizações, o enxugamento de funcionários e a flexibilização entre os cargos dos trabalhadores, a multifuncionalidade, ou seja, todos elementos que giram em torno da flexibilidade econômica (Sanches, 2015), e agregado a este fato, observa-se, portanto, de acordo com Leicht (1998), um achatamento das hierarquias e o uso constante de consultores nas empresas.

Dentro da lógica anterior duas ideologias se fazem fundamentais, a primeira da reestruturação organizacional que incorpora uma narrativa positiva sobre as dinâmicas empresariais e acaba por dissimular um processo de dominação e as lógicas de empoderamento internas às organizações que se consubstanciam a partir do capitalismo financeiro (Boltanski, 2009). A segunda, seria uma lógica do engajamento, que usa a multifuncionalidade e a flexibilidade para aumentar a competitividade no seio das empresas a partir da máscara de uma suposta autonomia e de um conjecturado desenvolvimento de talentos individuais vestido pelos agentes internos.

Essas flutuações de riqueza e de poder (Perrow, 2002) ou a chamada amplificação das assimetrias de poder (Dezalay; Garth, 2002) são marcadas de forma prática pela flexibilidade existente entre os cargos intermediários, como são os casos das trocas que ocorrem entre os cargos de consultores e gerentes. É importante mencionar que quando se dá a entrada dos consultores no espaço empresarial entre as décadas de 1980 e 1990, existia uma hierarquia entre consultores e gerentes. (Donadone, 2011)

Os gerentes eram vistos a partir de um papel mais diminuído na hierarquia empresarial (Useem, 1996) e o consultor era lembrado como detentor de mais prestígio por conta de seus capitais simbólicos. No entanto, percebe-se que atualmente gerentes e consultores caminham juntos como intermediários dependentes dentro das empresas, já que muitas vezes, visualizamos uma troca e um revezamento de cargos entre gerentes e consultores tanto nas pesquisas de Sanches e Donadone (2017) como na presente pesquisa com constatação mais sólida em nossa análise supracitada em T2.

De acordo com Sanches e com Kanter<sup>41</sup> (1977) é bastante evidente que as reestruturações financeiras possam impulsionar um aumento de poder ou implicar no processo de hierarquizações mais sólidas na medida em que "Elas permitem que os que as conduzem coloquem pessoas de sua confiança em posições chave e eliminem ou desloquem para posições menos relevantes os seus opositores. Elas proporcionam aos líderes recompensas para distribuir na forma de novas oportunidades e mudanças de cargo". (Sanches, 2015: 82)

---

é explicativo para a diferença de resultados que obtivemos em nossa pesquisa T2, já que, para o curso de engenharia de produção especificamente, e para os detentores de maiores capitais, existia uma tendência para não se deixar os cargos de consultorias de grande destaque.

<sup>41</sup> O autor consegue observar como um alto executivo escalou a hierarquia organizacional através de tipos distintos de manobras. Verificar a análise em Kanter (1977), *Men and women of the corporation*.

Nesse sentido, podemos afirmar que diante do capital financeiro e de seus elementos centrais tais como a flexibilidade econômica e os processos de reestruturação organizacionais dentre outros, conseguimos averiguar uma mudança nas disposições posicionais dos agentes dentro das empresas. Como relata Sanches (2015) não se trata do declínio de uma elite gerencial, mas de uma readequação, uma vez que ela acaba por assimilar uma elite de intermediários que encontra-se mais dispersa, a saber, analistas financeiros, administradores de fundos de investimento, e finalmente os consultores de negócios. O jogo de troca de posições entre gerentes e consultores pode ser explicado como um jogo de poder onde alguns atores dominantes tentam reforçar as suas estratégias e posições de poder no espaço social.

Deste modo, posições antes pensadas como *podium* ou como o topo das hierarquias para elites econômicas<sup>42</sup> podem ser modificadas, flexibilizadas, a partir de deslocamentos relacionais (Bourdieu, 2008), através de uma dinâmica que não se estabelece como estável. Ou seja, podemos observar como as consultorias legitimadas por uma posição denominada de “elite”, e hierarquicamente requisitada entre os engenheiros de produção (por ser contida de prestígio e de altos capitais simbólicos) pode ser resinificada mediante as imposições da lógica histórica do capitalismo financeiro para que se recomponha e se componham novos jogos e dinâmicas de poder.

Portanto, no que diz respeito a relação existente entre agente e estrutura, conseguimos visualizar uma dinâmica mais aberta na medida em que o capitalismo financeiro muda algumas cartas do jogo em seu tabuleiro, mostrando muitas vezes que existe um campo aberto de possibilidades e de atuações múltiplas, mas que, se traveste muitas vezes através da dinâmica de flexibilidade, da dinâmica que enaltece o ator talentoso e recheado de capitais, e acaba por dissimular a real dinâmica do jogo. A troca de cartas, ou a troca de posições não se instaura gratuitamente, antes para a manutenção dos jogos de poder e para a valorização dos grandes acionistas.

## Considerações finais

A ideia do presente artigo era mostrar dois momentos de pesquisa para demonstração de uma análise longitudinal (T1 e T2). Na primeira pesquisa trabalhamos com a ideia de verificar se as escolhas profissionais de agentes do curso de engenharia de produção eram marcadas por uma lógica racional visando seu melhor custo benefício ou se essas escolhas eram influenciadas

---

<sup>42</sup> Para uma discussão mais pormenorizada sobre o termo ou conceito “elites” e sua dinâmica de fluidez entre diferentes autores e correntes teóricas sugerimos a leitura de autor (2015, p.29). Para uma leitura mais aprofundada sobre o termo, sugerimos: Bosc. Serge. 2008. *Sociologie des classes Moyennes*. Paris: Éditions la découverte; Busino, Giovanni. 1992. *Elites e Elitismo*. Paris: Presse Universitaire de France; Bourdieu, Pierre. 2008. *La distinction: Critique Sociale Du Jujement*. Paris: Minuit; Mills, Wright. 2012. *L'Élite au pouvoir*. Marselha: Agone; Poulantzas, Nicos. 1968. *Pouvoir politique et classes sociale de l'Etat capitaliste*. Paris: Maspero.

por marcadores simbólicos tais como origem social e seus capitais (econômico, cultural, cultural institucionalizado como o diploma, social). Para esse intento lançamos mão de noções da sociologia econômica, bem como da inspiração teórica e conceitual de Pierre Bourdieu.

Observamos que em resposta a primeira análise os agentes estudados incorreram em escolhas que ultrapassaram a escolha racional de um possível *Homo economicus*, uma vez que suas escolhas por mais que fossem asseguradas por seus desejos não eram atingidas devido à ausência de determinados capitais ou marcadores simbólicos (caso de egressos da UFSCar que não conseguem acessar ocupações de consultorias). Entretanto outros agentes conseguem acessar os destinos de desejo, pois obtinham um volume de recursos herdados e habilidades sociais que influenciaram as suas tomadas de posição. (caso dos egressos da Poli).

No momento T2 analisamos se os egressos que conseguiam chegar ao *podium* das consultorias de negócios continuavam assegurando seus cargos ou se haviam mudado de posição seis anos depois de obterem o primeiro emprego. Constatou-se, portanto, que agentes possuem uma flexibilidade com relação as posições alocadas no momento T1, mas que ainda existe uma diferenciação quanto ao nível de flexibilidade na medida em que os egressos da Poli (detentores de mais altos capitais) são menos flexíveis do que os da UFSCar.

Nesse sentido, podemos trabalhar com a ideia da existência de uma relativa autonomia no espaço social posteriormente a primeira ocupação que os agentes se inseriram no mercado de trabalho, reforçando, portanto, as ideias discutidas em trabalhos de Sérgio Miceli, Odaci Coradini, Igor Grill, e Daniel Pécaut.<sup>43</sup> Entendemos, portanto, assim como Coradini (2010) que as posições novas ocupadas pelos agentes estudados dependem de “interesses investidos” nos organismos públicos ou privados e da “representação dos interesses organizados envolvidos”, ou melhor, existem resultados de uma configuração específica a partir das relações dos agentes com as estruturas de poder veiculadas no ambiente organizacional em que se inserem.

Percebemos então que num primeiro momento os capitais herdados são importantes para a tomada de posição, mas num segundo momento, o jogo se complexifica e verificamos que existem outras motivações, a saber, motivações históricas alicerçadas em um capitalismo das finanças que começam a agir sobre os agentes a partir da ideologia da flexibilidade de mercado. Num primeiro momento somos tentados a hipostasiar uma possível amplitude do leque de escolhas dos atores, já que, por razões diversas poderiam se deslocar no espaço social (de forma ascendente ou descendente). No entanto, conseguimos constatar baseando-nos em outras pesquisas (Sanches, 2015 Donadone, 2017, Kanter, 1977, Smith<sup>44</sup>,1990, Scott<sup>45</sup>, 2008) que a

---

<sup>43</sup> Grill, Igor. Tavares dos Reis, Eliana. 2018. Dos campos ao domínio das Elites no Brasil. *Revista TOMO*, (32): p. 163-210; Miceli, Sérgio. 2003. Bourdieu e a renovação da sociologia contemporânea da cultura. *Tempo Social*, 15 (1): 63-79; Pécaut, Daniel. 1990. Os intelectuais e a política no Brasil: entre o povo e a nação. São Paulo: Editora Ática. Coradini, Odaci. 2010. Titulação escolar, condição de “elite” e posição social. *Revista Brasileira de Educação* 15 (43): 45-197.

<sup>44</sup> Aborda questões políticas e culturais que podem envolver o termo flexibilidade.

<sup>45</sup> O poder pode se manifestar como um sistema social cooperativo sendo legitimado pela predominância do interesse coletivo. Isso pode se dar através de pactos entre os empregados e os dirigentes quando os primeiros esperam pacientemente e com lealdade mútua o momento da progressão da carreira.

flexibilidade na ocupação dos cargos está ligada às estratégias de dominação por parte dos agentes que jogam o jogo das finanças. Devido a este fato, acreditamos que a relação dominantes e dominados, os deslocamentos relacionais no espaço social, e a relação entre agente e estrutura estão presentes e foram demonstradas e justificadas através dos dados das duas pesquisas longitudinais aqui apresentadas e de pesquisas adicionais acionadas no percurso do artigo.

## Referências

- Boudon, Raymond. 1985. *L' inégalité de chances*. Paris: Hachette.
- Bourdieu, Pierre. 2008. *La distinction: Critique Sociale Du Jugement*. Paris: Minuit.
- \_\_\_\_\_. 1996. *Razões práticas: sobre a teoria da ação*. Campinas: Papyrus
- \_\_\_\_\_. 2003. *Meditations Pascaliennes*. Paris: Seuil.
- \_\_\_\_\_. 2007. Futuro de classe e causalidade do provável. In Maria Alice Nogueira e Afranio Catani (orgs.), *Escritos de educação*. Petrópolis: Vozes.
- Boltanski, Luc; Chiapelo, Eve. 2009. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes.
- Coradini, Odaci. 2014. Efeitos da educação formal, categorias ocupacionais e posição social. *Revista Sociedade e Estado*, 29 (2): 511-538.
- Coradini, Odaci. 2010. Titulação escolar, condição de "elite" e posição social. *Revista Brasileira de Educação* 15 (43): 45-197.
- Dezalay, Yves; Garth, Bryant. 2002. *The internationalization of palace wars: lawyers, economists, and the contest to transform Latin American states*. Chicago: University of Chicago Press.
- Donadone, Julio César. 2001. O Crescimento do mercado de consultorias, mudanças nas formas de gestão de empresas e a reconfiguração dos espaços e conteúdos gerenciais a partir dos anos 90. *Revista Produção*, 14 (2): 58-69.
- Donadone, Julio César. 2011. As formas de atuação e configuração dos Intermediários de conteúdos gerenciais: o espaço de consultoria e a imprensa de negócios brasileiros. Donadone, Julio César; Jardim, Maria Aparecida Chaves. (orgs.) *As centralidades e as fronteiras das empresas do século 21*. Bauru: Edusc, p. 305-352.
- Grill, Igor. Tavares dos Reis, Eliana. 2018. Dos campos ao domínio das Elites no Brasil. *Revista TOMO*, (32): p. 163-210.
- Grün, Roberto. 1992. Japão, Japões: Algumas considerações sobre os papéis dos conflitos intergerenciais na difusão das novidades organizacionais. In R. M. S. Soares, (orgs.). *Gestão da qualidade: tecnologia e participação*. Brasília: CODEPLAN, p. 61-82.
- Grün, Roberto. 1999. Modelos de mundo: sobre algumas características culturais da nova ordem econômica e da resistência a ela. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 14 (41): 121-140.

- Henry, Odile. 2006. L'impossible professionnalization du métier du ingénieur-conseil (1880-1954). *Actes de la recherche*. Paris, 1 (2014):37-54.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Lahire, Bernard. 1998. *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Paris: Nathan.
- Leicht, Kevin. 1998. Work (if you can get it) and occupations (if there are any)? What social scientists can learn from predictions of the end of work and radical workplace change. *Work and Occupations*, 25: 36-48.
- Martelli, Heitor. 1982. *Uma contribuição ao estudo das trajetórias desviantes em administração*. Dissertação de mestrado, EAESP\FGV.
- Martins, Thais Joi, 2015. Desejo, necessidade e realidade: os marcadores culturais e econômicos e suas implicações ocupacionais para o grupo profissional de engenheiros de produção no Brasil. Tese de Doutorado, Universidade Federal de São Carlos.
- Miceli, Sérgio. 2003. Bourdieu e a renovação da sociologia contemporânea da cultura. *Tempo Social*, 15 (1): 63-79.
- Pécaut, Daniel. 1990. Os intelectuais e a política no Brasil: entre o povo e a nação. São Paulo: Editora Ática
- Perrow, Charles. 2002. *Organizing America: whealth, power, and the origins of corporate capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Pinto, Louis. 2000. *Pierre Bourdieu e a teoria do mundo social*. Rio de Janeiro: Editora da FGV.
- Saches, José Paulo de Angelo. 2015. *As elites organizacionais e o discurso da flexibilidade: uma análise sobre a perspectiva das relações de poder*. Tese de Doutorado, Universidade Federal de São Carlos.
- Saches, José Paulo de Angelo; Donadone, Julio César. 2017. *Organizational Elites And The Discourse Of Flexibility: Will Be The Consultants In The Future Managers?* *Corporate Ownership & Control*, 14(3):34-44.
- Scott, John. 2008. Modes of power and the re-conceptualization of elites. In: Michael Savage e Karel Willians. (eds.), *Remembering elites*. Oxford: Blackwell, p. 27-43.
- Smith, Vicki. 1990. *Managing in the corporate interest: control and resistance in an American bank*. Berkeley: University of California Press.
- Useem, Michael. 1996. *Investor captalism: how money managers are changing the face of corporate America*. New York: Basic Books.