

Perfil acadêmico de executivos: legitimação do reconhecimento social na esfera corporativa

Gabriel Duarte Carvalho

Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro
gduartecarvalho@gmail.com

Resumo

O presente trabalho tem por objetivo investigar o perfil acadêmico dos executivos e a relação dos títulos escolares com a posição que ocupam na divisão social do trabalho. Procuramos entender sob uma perspectiva de classe, quem são esses executivos e quais as influências que seu capital social têm em relação a posição que ocupam. Os títulos acadêmicos servem como legitimação das posições que garantirão a esses executivos à autoridade para a condução dos negócios da empresa. Apresentaremos as conclusões da análise de 45 executivos que atuam em empresas que tem atividades no porto do Açu/ RJ, onde por meio da rede de relacionamento profissional *linked in* conseguimos acessar informações a respeito de sua formação superior e pós-graduação. Concluimos que mais do que legitimação, os títulos acadêmicos servem como proteção social dos cargos de chefia para uma camada social específica.

Palavras-chave: Executivos. Títulos acadêmicos. Divisão Social do Trabalho.

Academic profile of executives: legitimation of social recognition in the corporate sphere

Abstract

The objective of this study is to investigate the academic profile of executives and the relationship between school titles and the position they occupy in the social division of labor. We seek to understand from a class perspective who these executives are and what influences their social capital have on the position they occupy. Academic titles serve as a legitimation of the positions that will guarantee these executives the authority to conduct the company's business. We will present the conclusions of the analysis of 45 executives who work in companies that have activities in the Açu / RJ port, where through the network of professional relationship linked in we were able to access information about their higher education and postgraduate studies. We conclude that, rather than legitimizing, academic titles serve as social protection of leadership positions for a specific social stratum.

Keywords: Executives. Academic titles. Social Work Division.

Introdução: os executivos e o mundo corporativo

Para que possamos entender de que forma a divisão social do trabalho se sustenta dentro das empresas é necessário tecer breves considerações a cerca da ideologia por trás da cultura do sistema capitalista. Entende-se por cultura o mesmo que Luc Boltanski e Eve Chiappelo (2009) chamam de “espírito”. Ao longo de sua trajetória o capitalismo passou por mudanças organizacionais e imateriais que fizeram emanar “espíritos” com características morais diferentes. Em cada fase do capitalismo (Comercial, Industrial e Flexível) existem características que fizeram emanar uma moral própria de cada época.

Na atual fase do sistema capitalista a moral que ajuda a esconder a relação de dominação no mundo corporativo está ligada às próprias relações profissionais dentro das empresas. O espírito tem como característica principal a despersonalização da autoridade e hierarquia e serve para camuflar a divisão social nas relações de trabalho em função das ocupações. Na fase anterior, correspondente ao capitalismo industrial, algumas mudanças alteraram significativamente a relação entre os atores e as corporações. Principalmente aqui nos interessa as mudanças na relação entre aqueles que são donos das empresas e os que têm cargo de gerência, ou seja, aqueles que têm o poder de decisão nos rumos dos negócios.

Ainda antes da década de 1970, por meio da reorganização administrativa, os donos das fortunas se organizaram num sentido de incluir na alta cúpula das instituições aqueles que passariam a ser responsáveis pelos rumos administrativos das empresas. É pouco provável que os selecionados para ocupar tais posições, que demandam alto nível de confiança, sejam escolhidos numa entrevista pessoal e tendo como base apenas os títulos presentes no seu currículo. Ao contrário, os executivos têm estreitas relações de amizade com os donos do capital, onde acionistas e executivos fazem parte de uma mesma classe e compõem uma elite onde circulam pelos mesmos clubes e associações, de forma que quando não se conhecem pessoalmente têm amigos em comum, além disso se reconhecem por conta das disposições psicológicas semelhantes advindas de um mesmo habitus. (MILLS, 1975, p. 29) Vejamos o que diz Mills sobre os executivos:

nas noções agradáveis e desagradáveis sobre os altos círculos econômicos um fato simples costuma ser ignorado: os altos executivos e os muito ricos não são duas classes distintas e claramente separadas. Estão muitíssimo misturados no mundo das empresas e privilégios, e para compreendê-los devemos compreender também os níveis superiores de seu mundo das corporações (MILLS, 1975, p. 145).

E ainda:

As pessoas das altas rodas também podem ser consideradas como membros de um estrato social elevado, como um conjunto de grupos cujos membros se conhecem, se veem socialmente e nos negócios, e por isso, ao tomarem decisões, levam-se mutuamente em consideração. A elite segundo esse conceito, se considera, e é considerada pelos outros, como o círculo íntimo das “classes sociais superiores”. Forma uma entidade social e psicológica mais ou menos compacta; seus componentes tornaram-se membros conscientes de uma classe social. As pessoas são ou não aceitas nessa classe, havendo uma divisão qualitativa, e não simplesmente uma escala numérica, separando os que são a elite dos que não são. Têm certa consciência de si como uma classe social e se comportam, uns para com os outros, de modo diverso daquele que adotam com os membros de outra classe. Aceitam-se, compreendem-se, casam entre si, e procuram trabalhar e pensar, se não juntos, pelo menos de forma semelhante (MILLS, 1975, p. 20)

Teoria do reconhecimento e esfera corporativa

Honneth, em seu livro *O direito da Liberdade* (2015), nos esclarece que todos os valores das sociedades modernas se fundem em um único valor, que é a liberdade, e para que se possa exercê-la são necessários pré-condições sociais e considerações recíprocas entre os indivíduos. Desta forma, ele busca em Hegel a ideia de que tal reconhecimento é algo que apenas pode ser alcançado satisfazendo três esferas da vida de um indivíduo. O reconhecimento afetivo, correspondente ao padrão do amor, o reconhecimento da ordem legal, ligado ao padrão do direito e o último padrão de reconhecimento, definido como “solidariedade”, que corresponde as necessidades dos indivíduos por estima social, na qual a sociedade reconhecendo as funções e estilo de vida de um indivíduo garantiria a autoestima.

A terceira esfera de reconhecimento defendida por Honneth (2007) consiste naquela ligada a solidariedade. Os indivíduos somente alcançariam um estágio de satisfação e autoconsciência se, além de ter satisfeita sua atuação na vida amorosa e na atuação política, tiverem também conquistado o direito de exercer profissionalmente uma atividade na qual se prepararam para tal. Quanto menos valor social tiver uma ocupação na sociedade, menor será também as chances para se alcançar a autorrealização. As carreiras profissionais estão dessa forma ligadas diretamente com o status que essas profissões oferecem enquanto critério valorativo para se “quantificar” a estima social que um indivíduo tem ou necessita.

Ao analisarmos este último padrão de reconhecimento, percebemos que ele está relacionado ao valor simbólico dado a cada ocupação na sociedade, o que nos leva a conclusão de que cada indivíduo está em constante busca de ser socialmente reconhecido

pelos seus pares em função da atividade que exerce.

A esfera do mercado é uma das instâncias que fornece aos indivíduos o prestígio social e a sensação de pertencimento a algo maior que dá sentido à vida das pessoas. Quanto ao mundo empresarial, Fabrício Maciel (2016, p. 6), identifica em Senneth e Boltanski, a existência de um *habitus* corporativo, como sendo um conjunto de características e habilidades que os indivíduos precisam ter para que adentrem e se mantenham no mercado de trabalho. O “*habitus* corporativo” (MACIEL, 2016, p. 6) seria o responsável para a sustentação do discurso empresarial, onde se mantêm a farsa das relações de trabalho em equipe, usado para disfarçar as hierarquias presentes nas corporações onde gestores, chefes, técnicos e operários passam a ser vistos como colaboradores. Apesar de a moral correspondente ao terceiro espírito está calcada na ideia do trabalho colaborativo, desenvolvido em células autônomas e por projetos, a qual Boltanski e Chiappelo chamam de “Cidade por projeto”, sabemos que as hierarquias, apesar de camufladas existem nas relações de trabalho e que aqueles que ocupam as posições de direção precisam, mesmo que de forma camuflada, exercer sua autoridade.

A autoridade em função da posição que se ocupa dentro da hierarquia corporativa não é mais, como nos explica Erick Fromm (1984, p. 104 e 105), uma autoridade racional como aquele presente na relação Aluno-Professor ou autoridade irracional presente na relação Escravo-Senhor, mas sim uma autoridade anônima, sintonizada com as necessidades de se esconder as bases da dominação do terceiro espírito do capitalismo. Logo, não temos uma ausência de autoridade e hierarquia, mas sim uma situação na qual esses dois elementos estão escondidos. Quanto a isso, Fromm (1984, p. 115) chama a atenção de que essa relação leva os funcionários da empresa a uma espécie de “alienação”. Aqui nos interessa a ligação que Fromm faz do conceito de “alienação” com o conceito de “Idolatria”. “Na idolatria o homem se inclina ante a projeção de uma qualidade parcial sua e se submete a ela... Cada ato de adoração e submissão é, nesse sentido, um ato de alienação e idolatria” (FROMM, 1984, p. 126). Tanto a Idolatria quanto a autoridade necessitam de reconhecimento social para que existam, uma vez que este reconhecimento os coloca em uma posição de superioridade. Neste contexto damos destaque para os títulos acadêmicos por entender que esses títulos funcionam como mecanismo de legitimação dessas posições que conferem aos executivos o respeito e autoridade necessários para organizar a dominação na esfera corporativa.

Além de suprir a necessidade por reconhecimento, ligadas ao status que um título ou uma profissão pode trazer, os títulos dos cursos superiores e as profissões que estão a elas

ligadas suprem o papel de proporcionar aos indivíduos a estima social necessária para preencher a terceira esfera de atuação que diz Honneth (2007). O título escolar, além de carregar consigo um poder simbólico é também juridicamente e socialmente garantido, e sobre este ponto explica Bourdieu em “O poder simbólico” (2012, p.148) que tal título se assemelha a um título de nobreza, na medida em que um nobre não é apenas reconhecido como tal apenas por ser conhecido e célebre, mas por ser reconhecido por uma instância oficial e universal. A esfera do mercado é uma dessas instâncias, que fornecem aos indivíduos o prestígio social e a sensação de pertencimento a algo maior que dá sentido à vida das pessoas. No caso dos executivos conferem também legitimidade na ocupação dos postos e autoridade para exercer a função.

Questão central e hipóteses

O aspecto central do trabalho é a ideia de que a aquisição de títulos escolares por parte da classe dominante se daria principalmente para legitimar a posse do grande volume de capital simbólico e social que lhes garantem o acesso a esses postos de comando (BOURDIEU, 2012).

Acreditamos que o valor simbólico do diploma se sobrepõe ao aspecto técnico, que consideramos secundário. Logo, o aspecto simbólico vinculado aos títulos acadêmicos de determinadas instituições e cursos específicos seriam importantes para a manutenção da estrutura de classes dentro das empresas e ganham relevância por ser requisito indispensável para exercer funções de mando e elemento central para justificar a ocupação nas posições executivas. Em outras palavras, levantamos a hipóteses de que, além de servirem como emblemas que conferem autoridade aos ocupantes dos cargos de direção, legitimando-os, determinados títulos acadêmicos cumprem a função de esconder a origem de classe e a posse de outros tipos de capital.

A divisão de classe dentro das empresas é uma continuidade da divisão de classe na esfera acadêmica. A distinção entre aqueles que estão qualificados socialmente para ocupar tais postos daqueles que por sua origem social não atingirão estas posições na hierarquia corporativa está em grande medida na trajetória escolar de cada indivíduo. Como aqueles que tiveram a oportunidade de estudar nas melhores escolas são os pertencentes dessas elites, temos que o processo de seleção se dá durante todo o período da vida acadêmica, tanto na educação básica na qual frequentam as melhores escolas da rede particular de ensino, quanto

na educação superior que com base na preparação conseguem as vagas mais cobiçadas nas instituições públicas.

Logo, os executivos tendem a ter um mesmo padrão de formação acadêmica por ocuparem as altas posições no estrato social. O fato de pertencerem a uma mesma classe fazem com que desenvolvam estratégia de reprodução (BOURDIEU, 2007, p. 122) similares em função de seu capital social que lhes garantem o entendimento do mercado de trabalho para executivos, bem como do campo acadêmico-profissional necessário para conseguir um posicionamento nas altas hierarquias corporativas.

Conclusões e resultados

Para chegarmos as considerações/conclusões preliminares foram analisadas dados de 45 executivos, dentre eles cinco mulheres, na qual os dividimos em 4 categorias de cargos de direção/gerência baseado nos organogramas das empresas. Temos dentro dessa amostra seis presidentes/ vice-presidentes/CEO/CFO, seis Diretores, 11 membros de conselho/Board members/Advogados e 22 gerentes/managers.

Se analisarmos o currículo dos executivos no Brasil sob o ponto de vista da formação, percebemos que a maioria possui diplomas de graduação advindo das universidades públicas brasileiras. Diferente da realidade americana que as principais instituições de ensino são instituições privadas, no Brasil os centros acadêmicos que possuem prestígio e carregam capital simbólico significativo são as universidades públicas, incluímos a PUC- Pontifícia Universidade Católica como sendo uma instituição com valor simbólico equivalente às universidades públicas pois apesar de ser uma instituição privada, tem sua atuação no campo da pesquisa reconhecida no meio acadêmico além de atrair para seus cursos frações altas da classe média, uma vez que os valores de suas mensalidades são acima da média e a qualidade de seus cursos tem grande reconhecimento na sociedade.

Dos 44 executivos que informaram a instituição a qual se graduou 30 se formaram em instituições públicas+PUC enquanto 14 se formaram em instituições privadas. Percebemos que, majoritariamente, os executivos possuem formação em algumas poucas instituições que carregam grande prestígio no mundo acadêmico.

Dos 30 que se formaram em instituições públicas+PUC, a PUC lidera a lista com 7 executivos seguido pela UFRJ com 4, Unb com 4, USP, IME, UFMG, CEFET/MG com 2, e o restante dos executivos espalhados por mais 7 instituições públicas, cada uma responsável

por formar 1 executivo dentro dessa amostra (UFBA, UFPR, Cefet-RJ, UFF, UFES, Federal de Itajubá/MG, UERJ).

Se esta análise for feita por categoria de cargo de direção/gerência, percebemos que nos níveis mais altos da hierarquia corporativa, quais sejam os cargos de Presidente/CEO, Diretores e membros de conselho, se encontram concentrados apenas aqueles executivos que possuem diplomas advindos das universidades públicas+PUC, ao passo que dos 14 que possuem titulação de universidades privadas, 12 ocupam cargos de gerente, sendo este o grau mais baixo entre os cargos de direção na hierarquia corporativa.

Não acreditamos ser coincidência, mas um requisito fundamental para se atingir o alto escalão da hierarquia gerencial(presidente/Diretor/Membro de conselho), ter formação acadêmica nas instituições públicas+PUC ou em alguma outra com valor simbólico equivalente.

Defendemos a ideia de que a ocupação dos postos mais altos na hierarquia gerencial acontece em função de uma seletividade ligada a questões de classe. O aspecto simbólico do diploma, que tem maior ou menor valor em função da instituição a qual se forma, além de legitimar e dar autoridade ao ocupante do cargo de direção diante aos outros funcionários da empresa, é uma garantia ao mundo corporativo de que os postos executivos serão ocupados por uma fração de classe específica.

É dado conhecido que até pouco tempo, a origem social daqueles que adentravam as melhores universidades no Brasil é proveniente das frações altas da classe média e rica. Essa situação se mantém, mas teve uma significativa mudança devido aos programas sociais da última década na qual por meio da ampliação do sistema de cotas e de ações afirmativas aumentou a ocupação das vagas públicas de ensino superior por parte daqueles pertencentes as frações baixas da classe média e classe popular. No Brasil, mesmo que exista ainda uma relativa mobilidade social pelo acesso às vagas do setor público de ensino superior, ao menos existe uma probabilidade maior de que aqueles que adentrem as vagas das universidades nos cursos mais concorridos (Exemplo: Engenharia/Direito) sejam os filhos de frações altas da classe média, e mesmo que um indivíduo de uma classe social mais baixa adentre esse espaço ele terá contato por no mínimo 4 anos com pessoas de origens social mais elevada do espectro de classe, tendo uma maior probabilidade desse indivíduo adquirir aquilo que é importante para estar na direção de uma grande empresa, as disposições psicológicas (MILLS, 1975) e um habitus de classe necessário ao bom funcionamento do sistema capitalista nessa função de decisão.

Outro fato que sustenta a hipótese de que esses cargos são ocupados em função da classe, na qual os diplomas tem a função de camuflar, é a constatação dentro dessa amostra de que dos 14 que se formaram em instituições privadas, os únicos dois que ocupam um nível hierárquico acima do de gerente, são sócios-fundadores das empresas onde trabalham, logo, são donos da empresa mas que apesar de pertencerem a família dona das ações também atuam como membros de conselho.

Sob o ponto de vista do tipo de curso feito pelos executivos identificamos também uma padronização quanto a formação superior. Sabemos que dependendo do tipo de curso é preponderante a presença de um tipo social específico. Cursos tradicionais como por exemplo medicina, engenharia e direito, mesmo após as políticas de aumento de acesso nas universidades públicas, continuam a ter suas vagas ocupadas por indivíduos das frações altas do estrato social.

Dos 45 executivos, a maioria (25) é formado em engenharia. A presença grande de engenheiros em postos de gerência poderia ser explicada por conta da relação que o curso tem com o ramo econômico a qual estudamos. Se estamos investigando executivos que trabalham para empresas ligadas as atividades que se desenvolvem em um porto, é lógica a ligação da sua formação com o ramo econômico a qual estão inseridos. Porém, algumas percepções nos fazem jogar um novo olhar. Notamos que dos 25 engenheiros, nenhum é formado engenharia de produção. Achamos isso um dado interessante, pois a engenharia de produção cumpre, ou deveria cumprir uma função primordial de organização e escoamento da produção, sendo fundamental em qualquer empresa ligada a transporte de minerais ou a produção de insumos para o ramo do petróleo, como é o caso das empresas que se encontram no porto do Açu. Não notamos também uma unidade em relação aos tipos de engenharia em função da atividade das empresas, sendo que as engenharias que mais aparecem na nossa amostra é a civil, com 7 executivos, seguidos da engenharia mecânica, com 6, industrial e elétrica com 6 e metalúrgica e química com 1 executivo cada. Supomos que a não-presença de engenheiros de produção dentre os executivos se deve ao fato de que a engenharia de produção atraia um perfil social advindos de camadas mais baixas no espectro social. Ou seja, atraia jovens que possuem um habitus incompatível com as funções de direção/gerência necessário aos que ocupam tais posições. Os jovens pertencentes à classe média baixa, visando a inserção no mundo empresarial e atraídos pelas carreiras que conferem maior prestígio, porém sem um capital social que lhes ofereça uma leitura correta do mercado de trabalho ligado aos postos de maior destaque, Tomariam uma opção errada na escolha do curso e instituição que devem seguir

para de fato se tornarem gerentes e por não possuírem um título que lhes legitime para tais funções, não estariam socialmente qualificados para tal.

Notamos ainda que o segundo curso que mais aparece na formação superior dos executivos é o curso de Direito (9). Mais uma vez identificamos a relação da escolha de profissionais com uma formação específica que não tem relação direta com as atividades do porto, como é o caso dos bacharéis em direito, mas que serve como qualificação social uma vez que a advocacia é um dos cursos preferidos pela elite no Brasil. Enquanto que o curso de administração, como sendo aquele responsável por fornecer habilidades e conhecimentos técnicos necessários a boa gestão de uma empresa aparece apenas em terceiro lugar na formação de seis executivos de um total de 45.

Também em relação à verticalidade da formação percebemos que as vagas estão protegidas uma vez que todos os executivos pesquisados possuem pós-graduação. Nesse contexto concluímos que a simples exigência de ter que atingir altos patamares de escolaridade já configura uma barreira às camadas mais baixas no estrato social à conquista de um posto de trabalho com função de mando na hierarquia corporativa. Soma-se isso ao fato de que a maior parte das formações em nível de pós-graduação são aquelas feitas em cursos de MBA (24 dos 45), na qual apenas aqueles que possuem um habitus influenciado pelo mundo empresarial e com uma rede de contatos significativa terá condição de escolher a instituição certa e o curso certo que sirva como investimento para alcançar os postos de trabalho de maior prestígio e reconhecimento.

Outro dado importante que observamos e que denota um recorte de classe para se estar socialmente qualificado para determinadas funções na esfera corporativa é o fato de um considerável número de executivos terem cursado a pós-graduação fora do Brasil. Devido a dificuldade que pessoas de classes mais baixas têm de sair do país, seja a lazer, trabalho ou estudo, com empecilhos que vão desde o valor das passagens/hospedagem até a falta de traquejo social para viabilizar a viagem, entendemos que esse requisito é mais uma proteção de classe para as vagas nos posto de trabalho mais alto na esfera corporativa.

Dos 45 executivos, 17 fizeram pós-graduação em instituições no exterior, dentre elas algumas com alto valor simbólico como é o caso de Harvard. Além disso, dentre os seis executivos que ocupam as posições mais altas de presidente/CEO/CFO, cinco fizeram algum tipo de pós nos EUA e um na França.

Quando a pós-graduação é realizada no Brasil, também percebemos uma incidência dessa formação sendo feita em poucas instituições, ou seja, assim como na

graduação, também em relação a pós apenas algumas poucas instituições possuem prestígio para legitimar aqueles que ocupam postos de direção. Na formação dos executivos a instituição que mais forma para os postos executivos é a UFRJ, onde dos 8 executivos, 6 vêm do laboratório de engenharia Coopead. Outra instituição de destaque é a FGV- Fundação Getúlio Vargas que sozinha é responsável pela formação de 8 executivos dessa amostra, seguido pela Ibmec e PUC, ambas com 4, USP e FDC ambas com 3, Insper com 2 e UERJ e Mackenzie com 1 cada.

Dessa forma, percebemos existir no Brasil uma espécie de liga da Hera nacional (Ivy League), onde se observa também uma validação dessas instituições por meio dos conceituados jornais e mecanismos de mídia. O caso da FGV é emblemático por já ter tido reconhecimento internacional aparecendo em um Ranking do The New York Times como uma das 100 melhores instituições de ensino do mundo no ano de 2012, após alguns anos ela atingiu o posto da 7ª Think Tank no mundo. Assim como esse ranking, outras instituições de mídia avaliam e ranqueiam as universidades e os cursos, demonstrando que a necessidade do sistema capitalista vai muito além das questões que envolvem a produção. Ao contrário, precisam de mecanismos que vão estabelecer uma distinção entre aqueles que têm títulos escolares de uma ou outra instituição de ensino, dessa forma percebemos como o simbólico e o imaterial tem importância fundamental para a sustentação do sistema, garantindo que a estrutura de classe dentro das corporações se mantenha.

Desse modo, identificamos uma padronização quanto a formação acadêmico-profissional dos executivos formando um perfil que se traduz da seguinte forma: Em relação a graduação estes se formam em universidades públicas de maior prestígio, em cursos específicos como engenharia e direito, necessariamente avançam sua formação para uma pós-graduação, geralmente ligada ao ramo dos negócios como cursos de MBA e com necessidade de ter parte da formação cursada fora do país.

Referências

- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BOURDIEU, Pierre. **A distinção: crítica social do julgamento**. Porto Alegre: Rs: Zouk, 2007.
- BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- FRONN, Eric. **A psicanálise da sociedade contemporânea**. São Paulo: Círculo de Livros, 1984.
- HONNETH, Axel. “Reconhecimento ou redistribuição? A mudança de perspectiva na ordem moral da sociedade”. SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (Org). **Teoria crítica no século XXI**. São Paulo: Annablume, 2007.
- HONNETH, Axel. **O direito da liberdade**. São Paulo: Martins Fontes – selo Martins, 2015.
- MACIEL, Fabrício. **Reconhecimento e desigualdade: da ética da autenticidade a cultura do novo capitalismo: 40 encontro nacional da ANPOCS Rio de Janeiro, Ago. 2016**.
- MILLS, Wright. **A elite do poder**. Nova York: Oxford University Press Inc, 1975.

Recebido em: 31/05/ 2019

Aprovado em: 28/02/2020