

ELITES FINANCEIRAS: A DISPUTA E AS ESTRATÉGIAS DE LEGITIMAÇÃO DOS ENGENHEIROS DE PRODUÇÃO NO BRASIL

Thais Joi MARTINS¹

RESUMO: Com o intuito de buscarmos respostas às transformações que acontecem atualmente na organização do trabalho dentro das empresas, às modificações no papel profissional dos agentes alocados no campo organizacional, e para que possamos compreender os processos e dinâmicas que ocorrem entre os agentes sociais e esta nova lógica organizacional² é que abriremos espaço para o estudo das trajetórias de vida elitizadas dos engenheiros de produção no Estado de São Paulo. Ou seja, é a partir do estudo das trajetórias educacionais e profissionais dos engenheiros de produção que buscaremos compreender como se dá o dinamismo organizacional no século XXI e qual a relação da atuação desses dirigentes com a lógica econômico-financeira.

PALAVRAS-CHAVE: Dirigentes. Elites financeiras. Organizações. Financeirização.

Produzindo dirigentes: taylorismo e fordismo e pós-fordismo

Autores como Anthony Giddens (1990) argumentam que no momento atual em que vivemos sentimos que estamos imersos numa modernidade tardia que fragmenta os indivíduos, que traz inseguranças e grandes impasses em nossas vidas pessoais e profissionais.

Dentro das empresas os processos de reestruturações produtivas, e as transformações nos perfis da força de trabalho nos mostram um mecanismo avassalador de intensas mudanças e juntamente à mudança do paradigma de produção taylorista-fordista assistimos o surgimento de novas exigências no interior das empresas. Este modelo de desenvolvimento do pós-guerra continha uma padronização rigorosa em suas operações, trazia consigo a idéia de separação entre a concepção de fábrica e a execução manual; buscava uma racionalização que visava generalizar mais rápido o método mais eficaz e eliminar as hesitações sobre a distribuição das seções e suas possíveis disfunções.

¹ Doutoranda em Ciência Política. UFSCar – Universidade Federal de São Carlos. Centro de Educação e Ciências Humanas. São Carlos – SP – Brasil. 13565-905 – thaisjoi@gmail.com

² Dentre essas mudanças Boltanski e Chiapello (2009) apontam a concorrência entre os capitalistas, que obriga-os a buscar incessantemente vantagens com relação aos seus concorrentes, a busca de meios de inovação tecnológica e conseqüentemente a modificação dos modos de organização do trabalho.

O fordismo na acepção de Jose Eli da Veiga (1997) nada mais é do que uma fase avançada de racionalização do trabalho industrial e evoca uma etapa do Taylorismo. O controle de cada etapa da divisão técnica do trabalho executada no tempo socialmente necessário é o que se denomina Taylorismo. Esse taylorismo da manufatura coloca o taylorismo administrativo como meio de elevar ao máximo a exploração do trabalho. Taylor é a expressão científica de que o trabalhador deve trabalhar com a regularidade de uma peça de máquina. Ou seja, expressa um tipo de manufatura que racionaliza os tempos e movimentos, ou seja, “[...] realiza com a obsessão de uma neurose o que o sistema tende a produzir por sua própria natureza.” (CIPOLA, 2003, p.72).

Na manufatura a aplicação do taylorismo advinha do fato de que o princípio dominante do processo era o trabalho. A transformação da manufatura em esteira transforma o taylorismo numa imposição da prática tecnológica. Os tempos e movimentos adequados não são mais uma determinação externa ao trabalhador, mas uma necessidade de adaptação do próprio trabalho coletivo pela velocidade de transporte do produto em processo através dos trabalhadores da fábrica. Logo, quando o taylorismo advém de um sistema mecânico, temos, portanto, o fordismo. A esteira se torna a mecanização do taylorismo. Nesse momento, a esteira separa a prática do trabalhador do trabalho da gerência, ou seja, o plano de coerção se dá pela esteira.

Por isso caracteriza-se como um macrossistema de acumulação intensiva com regulação monopolista sendo uma das características centrais das economias da década de 1950 e 1960.

Nesse sentido Harvey (1989) afirma que o fordismo não é um conceito teórico e sim uma forma de caracterizar o modo de vida total do último auge cíclico do capitalismo. Este por sua vez, é um novo estágio de acumulação onde a classe capitalista procura gerir a reprodução da força de trabalho assalariada através de uma estreita articulação entre relações de produção mercantil pelas quais os assalariados compram seus produtos.

Logo, o fordismo articula o processo de produção e o modo de consumo caracterizado pela produção em massa que é conteúdo da universalização do assalariamento. De acordo com Druck (1999), o modelo fordista não conseguiu se manter por muito tempo e acabou entrando em crise. As principais razões para esse acontecimento foram, a queda da produtividade no trabalho, a perda de competitividade

econômica no mercado internacional, lutas e resistências nos locais de trabalho, o poder dos sindicatos exige a continuação nos ganhos de produtividade incorporados aos salários, uma rigidez na totalidade do padrão de acumulação, nos investimentos, no sistema de produção em massa, nos mercados de consumo e de trabalho, e no estado de bem estar social que exige uma forte arrecadação para manter políticas sociais, ocorre, portanto, o esgotamento da forma de controle do capital sobre o trabalho.

É nesse sentido que um novo modelo aparecerá, o modelo japonês assumirá o lugar do fordismo sendo composto pelas seguintes características: 1) estabilidade no emprego, 2) promoção por tempo de serviço onde a antiguidade é importante na remuneração dos trabalhadores 3) a administração não é atribuída a um posto de trabalho e sim para a empresa no geral 4) É usado o sistema de organização Just in time, o sistema Kaban (sistema de informação de vários estágios da produção e dos estoques), é usada a qualidade total (QT) envolvendo os trabalhadores para melhorar a produção a fim de obter melhor produtividade, redução de custos e o trabalho em equipe com múltiplas funções.

O fordismo anteriormente inaugurou uma lógica de racionalidade econômica, social e política que se difundiu internacionalmente até tornar-se hegemônica. Com as mudanças internacionais e com o advento da crise do fordismo ocorrem mudanças no campo do trabalho e das identidades coletivas dos trabalhadores, na representação da organização sindical e no papel dos dirigentes das empresas.

Essa passagem do modelo fordista para o modelo japonês é bastante apontado por Zilbovicius (1999). O autor afirma que tanto o modelo fordista quanto o japonês são representações da eficiência para lidar com situações dinâmicas e práticas. Os modelos apontam um rumo a ser seguido, e oferece legitimidade para algumas ações dos agentes que participam do processo de mudança.

Nesse caso um modelo entra em crise quando ele é confrontado com resultados melhores de práticas que advém de outro referencial e de outra representação de eficiência. Zilbovicius (1999) cita Segrestin e este assinala que se há uma mudança real, também há uma mudança simbólica, ou seja, se ocorre uma mudança na eficiência produtiva real para outro tipo de modelo, há mudança na representação desta eficiência produtiva por parte dos agentes que intervém no real munidos de um modelo que representa o real.

Para percebermos essa mudança na representação simbólica dos agentes devemos primeiramente acompanhar as mudanças práticas e reais na passagem do modelo fordista para o modelo japonês. As novas práticas apontadas anteriormente pelo modelo japonês foram acompanhadas de mudanças macro tais como, a concentração e centralização de capitais, oligopólios, fusões (micro, pequenas e médias empresas), redes de subcontratação, terceirização, ou seja, segue num contexto de dispersão de capitais.

A nova atuação das empresas e dos bancos passam a impor uma nova dinâmica aos mercados e passam a ocorrer mudanças nas formas de gestão e organização do trabalho. O espaço industrial sempre foi um espaço marcado pela lógica da dominação e do controle onde se confrontam diferentes visões de mundo. Nesse sentido o papel dos sindicatos foi muito importante no percurso dessas mudanças. O fordismo impõe um estilo de administração e um estilo de vida miserável aos trabalhadores das fábricas e indústrias, essa situação implica em reivindicações trabalhistas, em repensar nas implicações que o modelo anterior possui para a condição de humanidade.

Portanto percebemos uma mudança na identidade coletiva desses trabalhadores. Todavia, vamos caminhar um pouco além refletindo sobre o fato de que as mudanças coletivas não se dão somente no nível dos trabalhadores fabris e operários, mas também para a classe dirigente destas organizações industriais.

O movimento que modifica o espaço profissional de muitos trabalhadores fabris advém do processo de terceirização que passam a manter contratos precários reforçando a lógica do “mercado informal” de trabalho passa a ser aplicada (com formado diferenciado) ao posicionamento das profissões de mando e gerência dentro indústrias.

Mudanças de modelo, mudanças nas práticas profissionais de dirigência

De acordo com Silva (2004) as práticas de gerenciamento e de organização do trabalho tradicionais estavam voltadas para baixos índices de produtividade, não aumentando as qualificações, a ausência de envolvimento e compromisso relacionada a um alto custo de produção e perdas gerais em competitividade. Nesse sentido, estudos de caso mostram que as empresas reduziram a hierarquia gerencial eliminando as funções de supervisão.

De acordo com Grün (1999), “o mundo virou de ponta cabeça” para os engenheiros e técnicos envolvidos com a modernização industrial a partir de 1980. É importante lembrar que a partir do final da década de 1960 a base fordista é erodida. Este fato ocorre, pois a produtividade passa a diminuir enquanto o capital fixo per capita cresce. Este processo acarreta uma queda na lucratividade e na taxa de acumulação. (LIPIETZ; LEBORGNE, 1988).

Enquanto isso as empresas contaram com o aumento líquido das ações e o fundamental é o retorno máximo em curto prazo. De acordo com o autor, na linguagem de mercado estaríamos diante de uma revolução dos *shareholders* (acionistas e debenturistas) que se faz em detrimento da outra parte os *stakeholders* (comunidade que se forma dentro e em torno da fábrica ou das empresas). Muitos autores como Zilbovicius (1999) assinalam que junto aos processos anteriormente mencionados a maioria da massa de trabalhadores encontra-se excluída da batalha pela produtividade e qualidade. A lógica das indústrias é voltada para a maximização dos lucros e para a produtividade.

Para entendermos melhor este processo Fligstein (1990) mostra através de um processo histórico como foram ocorrendo gradativamente essas modificações dentro das organizações. Para isso o autor aponta como se dá as relações entre o Estado, o campo organizacional e as empresas (agentes).

O autor relata que primeiramente a lógica competitiva entre as empresas se dava pela “morte” da empresa concorrente, ou seja, pela compra da empresa concorrente. Desta forma, a primeira empresa poderia controlar o mercado. Esta noção de controle entre competidores em meados do século XIX pode se explicar através do fato de que não havia regras para os concorrentes e nem campos organizacionais estáveis. Deste modo, gerentes e competidores atacavam seus competidores mais importantes e só havia uma maneira de proteger a sua empresa; atacando as outras empresas, ou, sucumbindo, e tendo que fechar a sua própria empresa devido a concorrência. Logo, três estratégias eram evidentes: prática predatória, cartelização e monopolização.

No início do século XX alguns acontecimentos Nos Estados Unidos começam a barrar a dinâmica anteriormente mencionada. O Estado passa a interferir neste processo uma vez que são colocadas em voga as chamadas Leis de *anti-trust*. Essas por sua vez

faziam com que as empresas tivessem um controle limitado quando como as mudanças nas leis de impostos de renda se referiam a compra de outras empresas.

Perante essas novas leis do Estado (como as mudanças nas leis de impostos de renda, etc.) o modelo de manufatura descrito por Fligstein (1990) será aquele cuja concepção central de controle será o custo e cujo agente que intermediará as relações dentro das empresas será o engenheiro. Esta concepção de controle possui como principais estratégias fusões para aumentar as cotas de mercados e oligopólios. Os gerentes e empreendedores tentam atrair fornecedores e funções de mercado para as organizações. Este fato os protege de atos predatórios que tentam romper com seus fornecedores e clientes. Este processo diminui o custo global da produção e permite que as firmas passem a competir com as grandes firmas.

Nesse sentido, de acordo com Zilbovicius (1999) o papel fundamental do engenheiro é aplicar um método e conhecimentos cientificamente válidos as condições concretas para a produção de mercadorias e serviços. O trabalho do engenheiro se daria através de um processo de controle e de eliminação de incertezas e seria resolvido através de um método. Dessa forma, a administração científica e a engenharia de produção se desenvolveram aplicando métodos das ciências exatas à organização da produção do trabalho.

Logo em seguida, o segundo modelo de manufatura apresentando pelo autor será o que centrará as suas preocupações fundamentais na dinâmica das vendas. Neste momento as empresas passam a competir pelo valor de venda e não mais pelo valor de custo. Os fatores precípuos dentro deste novo modelo de empresa são as inovações e as vendas (*marketing*). Dentro deste processo os agentes que se posicionam no topo da empresa são os administradores. Esses por sua vez, possuem um capital social e cultural mais aprimorado.

A solução principal é a de expandir as vendas e seguir uma estratégia não predatória, voltando-se para a qualidade do produto e preços. Logo, a expansão dos mercados nacionais e internacionais permite que as firmas continuem crescendo sem “canibalizar” seus competidores. Desta forma, a diferenciação entre as firmas promove uma segurança na qual quando uma linha de produto falta, outra empresa emerge para tomar o seu lugar.

Já na década de 1970 com o surgimento e fortalecimento dos investidores institucionais passa-se a um novo debate sobre o gerenciamento e a propriedade da empresa. Neste contexto, surge um novo agente dentro das empresas: os investidores institucionais. (USEEM, 1999). Neste contexto, a transferência das ações dos proprietários individuais³ para as instituições torna possível o processo de *takeover*, ou seja, de assumir a direção em algumas empresas nas quais esses investidores possuíam ações. Alguns acontecimentos na década de 1960 deram suporte aos investidores foram as mudanças na legislação e o fim da diferenciação quanto as possibilidades de investir em bancos comerciais e de poupança. A primeira mudança “[...] que permitia aos fundos de pensão e às companhias de seguro investir proporções consideráveis de seus *portfolios* em ações de companhias. Tal posicionamento dos investidores era fortemente influenciado pelo período inflacionário, que levava os fundos a buscarem novas formas de ganhos para compensar seus investidores”. Já a segunda mudança “[...] fez com que investidores de longo prazo buscassem rentabilidades compatíveis com outras aplicações financeiras mais rentáveis, como as operações de curto prazo.” (FLIGSTEIN, 1993 apud DONADONE, 2004).

Esta tomada dos investidores viabiliza o processo de fusões, aquisições nas empresas norte americanas e em meados dos anos 1990 o processo de privatização no Brasil. Neste momento de reestruturação dentro das empresas, a reengenharia⁴ e o *downsizing* vão ser instrumentos que irão atualizar a dinâmica organizacional. Dentro deste novo modelo de empresa o foco é sempre contemplar os interesses dos acionistas.

É dentro deste processo de perda do poder dos gerentes e da transformação de seu relacionamento com a empresa (que agora se dá somente a partir dos processos financeiros) é que iremos refletir sobre a atuação dos agentes sociais no campo organizacional. Pode-se visualizar a seguinte situação: de um lado está à visão financeira, cercada por um individualismo ativo no qual os agentes buscam a maximização de seus investimentos e no outro pólo estão os gerentes com suas expectativas alicerçadas na burocracia e na hierarquia. A forma de poder que resultava

³ Como fundos de pensões, e investimentos em companhias de seguro.

⁴ Este termo se refere a um modelo mais ágil e menos burocrático de empresa que acompanham mudanças operacionais, gestão de processos e gestão de negócios. A empresa neste caso deve se adequar as novas exigências do mercado e desenvolver um processo de mudanças contínuas.

de uma hierarquização burocrática começa a se esfacelar. Portanto surge a necessidade de se pensar a empresa em termos financeiros e a curto prazo.

Dentro deste processo de “guerra cultural” (DONADONE, 2004) e em que é desenhado um novo tipo de controle dentro das organizações que iremos pensar na atuação do engenheiro de produção. Com os cortes de funções e com o processo das terceirizações um contingente grande de gerentes é deslocado de seus antigos empregos. Por isso, os mesmos buscam algumas estratégias de reconversão para serem re-allocados no mercado de trabalho. Ou seja, é dentro deste processo de mudanças organizacionais que podemos visualizar uma intensa mudança nas trajetórias profissionais e na inserção profissional de inúmeros agentes ligados ao contexto das empresas, como é o caso dos engenheiros de produção.

O que está por trás da realidade histórica organizacional/empresarial

A lógica anteriormente estabelecida dentro das atuações do modelo fordista era de coordenação, inspeção e avaliação e um espaço onde reinavam as hierarquias e a burocracia. Esta lógica burocrática organizacional e tradicional pode ser muito bem explicitada pela teoria de Max Weber. A burocracia possui algumas características importantes que podem clarear nosso entendimento sobre a situação organizacional no momento estudado. Ela por sua vez, coloca o trabalho profissional em substituição a uma administração herdada pelos notáveis, por isso atribui igualdade perante a lei no sentido pessoal e funcional e o distanciamento dos privilégios.

O processo de burocratização se dá em consonância com os interesses capitalistas, a saber, o posicionamento dos credores bancários que passam a não ter mais um contrato especializado e somente uma função consultiva, agora, possuem uma função controladora que com frequência ocuparão funções dominantes.

As características principais de um funcionário burocrata seria: 1) fazer exames formais para adentrar a algum cargo, 2) ter um treinamento rígido para ocupar seu cargo, 3) impessoalidade, 4) ser especialista e ter posse de diplomas.

De acordo com Fligstein e Markowitz (2001) a burocracia em si eliminará todas as práticas que fugirem ao cálculo tais como, amor, ódio, e todos os elementos pessoais e racionais. A lógica imperativa nesse momento, portanto será a lógica da eficiência

nesse sentido a ordem racional legal subjacente aos estados modernos e empresas torna-se autoridade legítima. É nesse sentido que as empresas, os agentes sociais e mesmo o Estado se promoverão regras e leis para garantir essa racionalidade e eficiência dentro das empresas.

Ao mesmo tempo Weber (1999) menciona que apesar dessa eficiência dentro das empresas, existe um sistema político que guia a própria eficiência e as condutas dos atores em si. Por esse fato não deve-se esquecer que as organizações funcionam não só como ferramentas mas como instrumentos de poder. Deste modo podemos dizer que o que aconteceu no caso dos gerentes é o fato de que os atores organizacionais procuram poder para si próprios às custas dos outros atores sociais.

Nesse sentido o movimento da governança corporativa, ou seja, o monitoramento dos gerentes por parte dos acionistas donos das ações das organizações onde esses primeiros trabalhavam agem no sentido de fiscalizar as práticas gerenciais uma vez que esses atores imbuídos de um poder e uma certa hierarquia dentro da empresa colocam sobre suspeita as suas praticas corporativas.

O papel fundamental do gerente era ter a habilidade social de lidar com pessoas com interesses diferentes a fim de haver uma cooperação na firma que por fim geraria uma produção de bens mais confiável. Todavia Weber (1999) ainda afirma que os atores que dirigirão as organizações possuem interesses próprios, ou seja, trabalham para a produção do próprio poder, logo, no caso dos gerentes os instrumentos políticos organizacionais ditados pelos atores sociais irão contra está lógica de gestão do próprio “eu”, e regras serão estabelecidas entre gestores e acionistas.

Essas atitudes, regras políticas tomadas dentro das organizações acabaram sendo disseminadas para outros espaços organizacionais. Esse fato se dá, pois alguns elementos da estrutura formal das empresas quando institucionalizados funcionam como mitos. Meyer e Rowan (1977) afirma que os mitos institucionais definem novos domínios e atividades racionais. Esses mitos adquirem legitimidade, pois supõe-se que serão racionalmente legítimos. Cria-se, portanto o mito de que a gerência deva ser controlada e posteriormente eliminada. A medida de eficiência, portanto será o controle e monitoramente pelas próprias elites financistas. A liderança das elites organizacionais se dará através desse mito e desta forma, ganharão legitimidade, estabilidade e recursos.

Em suma, a inspeção e avaliação do ambiente de gerência irá violar a assunção de que todos agem através da competência e boa fé. De alguma forma são minados alguns cerimoniais que já estavam institucionalizados dentro das organizações e no lugar desses surgem outros mitos e cerimônias que conduzirão uma elite financeira a se devotarem as organizações.

A partir do momento em que a hierarquia anterior e a burocracia direcionada a gerência é colocada em suspensão, os gerentes são eliminados de seus espaços de trabalho e um grande contingente de gerentes (no Brasil sua grande maioria engenheiros) fica a deriva em busca de outros espaços de emprego e trabalho.

Como a lógica ditada no momento é dada pela elite financista, como esses atores se colocam como dirigentes no jogo no momento, esses gerentes buscarão inserir-se na lógica das finanças como consultores de grande multinacionais, diretores de bancos, entre outros cargos econômico-financeiros.

Acredita-se nesse caso que com a eliminação dos gerentes de seus respectivos cargos, pode-se trabalhar com a idéia de isomorfismo profissional ou isomorfismo normativo de DiMaggio e Powell (1983) para explicar a adesão desse tipo de proliferação de condutas profissionais (dessa busca de outras ocupações) na área financeira por parte desses atores sociais. Nesse caso o isomorfismo para DiMaggio e Powell⁵ (1983) é o mecanismo no qual as profissões ou ocupações são sujeitas a coerção e pressões miméticas de outras organizações. O autor ressalta que esse isomorfismo criado pelas atividades profissionais pode se dar de dois modos: o primeiro pela educação formal e pelos especialistas universitários, em segundo lugar, pelo crescimento das relações de rede entre os profissionais. Portanto a carreira dos consultores, e grandes dirigentes econômico-financeiros pode ter se dado a partir das possíveis conseqüências advindas da crise da gerência nas organizações mundiais.

Pode-se dizer, portanto que as elites controlam o sistema social através de seu comando e posicionamentos frente às organizações. Desta forma, criam e recriam cerimônias e mitos que podem dirigir condutas profissionais em benefício de seus interesses. Nesse caso, os mecanismos de legitimação de uma grande elite financeira

⁵ O autor sugere que essa discussão teórica sobre o isomorfismo seja suscetível a testes empíricos para assim guiar futuras análises. Portanto essa hipótese será levada em conta em nossa análise prática futuramente.

abriram portas para a criação de uma “classe” de dirigentes que irão trabalhar para e pelo capitalismo financista.

Novas elites versus velhas elites: como se dão os mecanismos de dominação e legitimação das elites no espaço social

Para que possamos refletir sobre a forma como esses novos dirigentes se colocam no mercado profissional e alocam cargos de destaque, faz-se necessário adentrar a construção de seus estilos de vida e o processo de hierarquização e posicionamento destes na vida em sociedade. Para esse intento, utilizaremos as teorias bourdieusianas que nos darão possível respaldo nesse percurso.

Bourdieu (2002) trabalha com o conceito de poder simbólico. Segundo o autor, este se caracteriza como um poder invisível que só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe são sujeitos, ou mesmo que o exercem. Além disso o poder simbólico tende a estabelecer uma lógica gnosiológica, ou seja, mostra o sentido imediato do mundo social e se aproxima da idéia de “conformismo lógico” de Durkheim. Esta última nos permite visualizar uma concepção homogênea de tempo, de espaço de causa, e torna possível a concordância entre as inteligências.

Para que haja esta concordância são necessários os símbolos, que nada mais são do que elementos da integração social que torna possível o consenso de um dado mundo social, que contribui para a reprodução social e a integração moral dos grupos. A partir deste conceito é importante lembrar que nossos agentes sociais (engenheiros de produção) fazem parte de uma elite dirigente que utiliza-se do poder simbólico para se afirmar perante os outros e perante os seus dentro de um mesmo campo.

Desta forma a cultura dominante contribui para a integração real da classe dominante, assegurando a comunicação imediata entre todos os seus membros e distinguindo das demais classes sociais. Para compreender as dinâmicas implícitas ao campo organizacional e aos agentes que se posicionam dentro destes e que se relacionam com outros campos, devemos retomar conceito de campo para Bourdieu (2008).

Para o autor, o campo é um sistema de forças objetivas que possui uma gravidade específica que é imposta aos agentes. Este é como se fosse um campo de batalha, onde existem competições para exercer o monopólio dos diferentes tipos de capital e o poder que hierarquiza os grupos.

Fligstein (1990) utiliza o conceito de campo uma vez que o autor recorre à teorias de Bourdieu (2008) para analisar o processo de transformações no ambiente empresarial. Para este autor existe uma dinâmica entre o poder das empresas, das comunidades locais, dos trabalhadores, das estruturas da governança, entre outros aspectos, que se dão através da dinâmica dos agentes no campo ou nos diferentes campos.⁶

Este fato será importante, pois o nosso intuito principal será a análise da atuação dos engenheiros de produção e suas trajetórias de vida (que assumirão o papel de grandes dirigentes) visando as transformações que ocorrem com esses agentes mediante as novas dinâmicas de mercado no presente século.⁷ Para isso será fundamental estudarmos também o ponto de vista empresarial e suas dinâmicas, a fim de compreender como se dá a relação entre os agentes e seus campos de atuação.

Outro conceito importante que dever ser mencionado é o de capital social. Bourdieu (2002) assinala que o último se caracteriza por um conjunto de recursos ligados a uma rede de relações institucionalizadas, ou à um grupo de agentes que são dotados de propriedades comuns. Este se daria através da ligação de agentes de um campo (ou de diferentes campos), que por fim são fundadas a partir de trocas materiais e simbólicas.

O capital social (bem como os demais tipos de capital) varia de acordo com o posicionamento dos agentes no campo/nos campos. O capital social pode ser convertido em capital econômico (voltado para aquisição de recursos materiais) capital cultural (voltado para aquisição de recursos culturais).

Por último faz-se necessário retomar o conceito de habitus, que pode ser concebido por Bourdieu como o princípio que media as práticas individuais e as

⁶ É importante mencionar que outros conceitos de Fligstein também serão utilizados tais como, o da habilidade social dos atores definida como a habilidade de um ator induzir a cooperação dos outros e este fato se dá dentro de diferentes arranjos sociais onde os atores impõem ou negociam uma nova ordem.

⁷ Neste aspecto Fligstein demonstra que as próprias instituições são fruto de processos sociais que opõem atores sociais com dotações assimétricas de capital e que estão posicionados de forma desigual no campo.

condições sociais. Este conceito dá conta de conciliar as relações aparentes entre a realidade exterior e as realidades individuais. O *habitus* é, portanto:

[...] um sistema de esquemas individuais, socialmente constituído e disposições estruturadas (no social) e estruturantes (nas mentes), adquirido nas e pelas experiências práticas (em condições sociais específicas de existência), constantemente orientado para funções e ações do agir cotidiano. (BOURDIEU, 1983, p.65).

Para o autor as ações dos agentes são um produto do encontro do *habitus* e do campo. Deste modo as estratégias dos agentes surgem como ações estimuladas por uma dada situação histórica. E são inconscientes, pois tendem a se ajustar praticamente as necessidades impostas por uma determinada configuração social.

Enfim, podemos refletir neste momento sobre a configuração dinâmica que ocorre entre os agentes que serão estudados dentro de um determinado campo social, utilizando-se de um processo histórico demarcado pelo *habitus* e levando em conta a adequação e absorção de diferentes tipos de capital social.

Todavia, antes de pensarmos especificamente nos dirigentes (engenheiros de produção), faz-se necessário o estudo de situações históricas onde a elite dirigente atua através de um poder simbólico sobre os demais agentes sociais num determinado campo.

Para este desiderato iremos nos atentar na parte posterior da presente pesquisa a comparação entre uma elite francesa de patrões e dirigentes que utilizam a ideologia do discurso dominante estruturado e estruturante que tende a impor a ordem vigente, ou sua ortodoxia como algo natural e uma elite propriamente brasileira. Acredita-se que ambos os processos se dão a partir de uma imposição mascarada de sistemas de classificação e de estruturas mentais que se ajustam às estruturas sociais.

Deste modo, o poder simbólico se dá de forma irreconhecível por parte dos sujeitos e também é dissimulado até mesmo daqueles que o exercem. Por isso ele pode ser transmutado ou caracterizado como uma violência simbólica que legitima o desprivilegio de algumas pessoas e o privilégio de outras.

As configurações das elites mundiais e a dinâmica dos sistemas organizacionais

Antes de refletirmos sobre a adequação das regras e condutas sociais que fazem da elite uma “elite” propriamente dita, faz-se necessário adentrarmos alguns conceitos de Neil Fligstein para podermos então fazer uma reflexão mais apurada sobre como se alocam os mecanismos de poder num determinado campo social.

O autor usa a idéia de habilidade social quando os atores precisam induzir a cooperação dos outros atores sociais. Com a cooperação dos outros atores sociais dentro de um determinado espaço social é possível, portanto, construir e reproduzir normas e condutas sociais. Esse movimento pode ocorrer quando algumas regras sociais e recursos sociais são combinados de forma que servem de base para a construção e reprodução de condutas institucionalizadas.

Os atores sociais quando privilegiados usam as instituições para reproduzir sua posição ou fundar novas arenas de ação. Podemos perceber esse fato claramente quando visualizamos as ações dos grandes acionistas, ou financistas ao instalarem mecanismos de governança corporativa nas empresas e acabarem reorganizando esse espaço social quando os gerentes (dirigentes) são excluídos desse espaço e alocados a outros espaços de dirigência financeira.

De outro lado, esses atores com menos recursos, quando coagidos pelos atores com maior recurso, pode usar as regras já existentes tanto para criar novas instituições como também novos espaços ou mesmo construir um novo campo.

É por esse fato que o conceito de habilidade social de Fligstein (1990) traz uma dimensão “meso”⁸ da vida social e oferece justamente a opção de se trabalhar com a relação existente entre estrutura e agente, ou mesmo no nosso caso a relação entre os agentes estudados (dirigentes entrantes e dirigentes estabelecidos) com uma estrutura mais macro do mundo social constituída por empresas e os demais espaços profissionais.

Quando mencionamos a dimensão “meso” dos campos queremos nos referir a situações nas quais alguns grupos organizados se reúnem e desenvolvem suas ações face a face. Pensando no nosso grupo social que será estudado já sabemos de onde ele surge resta-nos saber agora como se dão os mecanismos simbólicos de dominação que por sua

⁸ Se concentram na constituição de ordens sociais (para Bourdieu seriam campos sociais) e podem ser aplicados numa ampla variedade de cenários de pesquisa.

vez estabiliza a situação de um grupo social com relação a outro de forma que reproduzem o poder e o privilégio e define posições num determinado campo.

É dentro de um jogo que averiguaremos quais são as possibilidades de ação dos atores que precisam induzir a cooperação tanto de aliados como de oponentes que se dá o processo de distinção social e de reforço de um dado *status quo*.

De acordo com a obra *Le Patronat* de Pierre Bourdieu e Monique de Sant Martin (1978) podemos perceber e caracterizar a elite dirigente francesa. De acordo com a pesquisa dos autores os dirigentes ligados ao Estado advém de famílias de altos funcionários ou de profissionais liberais com forte capital escolar e capital social herdado ou acumulado pela passagem burocrática pelo Estado.

Já a burguesia do comércio possui estudos relativamente modestos e pequenos negócios. Os patrões privados têm o costume de anexar os seus sobrenomes às suas empresas e dizem ter que dar conta de tudo aquilo que o Estado nunca foi capaz de fazer. A saber, boas escolas, hospitais, etc. A diferença entre os dirigentes do Estado e os dirigentes privados é que os primeiros passam por funções públicas, gabinetes ministeriais, e detém posições importantes dentro das escolas de poder (ENA, Polytechnique, Science-Po) e fazem parte da administração dos grandes institutos universitários. Enquanto isto, os patrões privados nunca ocupam posições fora do campo econômico.

Podemos dizer então que existem duas formas de acessar o poder através das empresas e organizações. A primeira é pela burguesia comerciante, através de seu capital econômico e a segunda, através dos dirigentes do Estado através de seu capital escolar e hereditário. Em alguns momentos as relações entre o público e o privado podem se misturar, quando isto ocorre, denominamos este processo “política econômica”. Ela seria um misto de liberalismo e dirigência, que permite as grandes sociedades capitalistas e os grandes bancos a colocarem o poder do Estado a serviço de seus interesses.

É importante mencionar as empresas familiares possuem algumas estratégias que são extremamente importantes para perpetuar o poder e a autoridade familiar sobre o *status quo*. Algumas delas são o matrimônio, a fecundidade, a educação e a sucessão. Estas estratégias possuem a função de reproduzir o capital econômico entre as famílias, buscando sempre a hegemonia e o rigor em matéria de educação e a exaltação do

espírito da família. Logo, o declínio ou o sucesso da empresa depende destas estratégias de reprodução junto aos membros fundadores das mesmas.

Estas estratégias se dão de forma muito particular, onde a endogamia, por exemplo, tem o poder de assegurar não só o capital econômico, mas também os segredos dos negócios e o prestígio familiar. Outro aspecto importante é a não regulação dos nascimentos. Quanto mais filhos, mais associações e pessoas de confiança para cuidar dos negócios ou para abrir empresas adjacentes à grande empresa familiar.

As mulheres devem sempre manter o respeito às tradições burguesas, buscando o culto ao trabalho, um espírito de poupar e de família. Devem também escolher estabelecimentos educacionais reservados para seus filhos.

Cabe mencionarmos alguns posicionamentos de Max Weber (BORDIEU, 1978 apud WEBER, 1999) sobre este processo. Para o autor a lógica burguesa está imbricada com a ética religiosa. A separação do público e do privado, do doméstico e do político traz para dentro dos lares uma conduta que se aproxima a uma teodicéia dos privilégios.

Esta traz a tona soluções individuais às interrogações pessoais, reduz o social ao pessoal, e opera uma despolitização da vida, privilegiando o singular de todas as experiências. E é este singular que se volta à unicidade da pessoa que faz com que um único indivíduo apareça como comum a uma única classe social.

O capital escolar

A sucessão devido ao capital escolar é algo mais complexo. Ela não pode oferecer postos a todos da família. Ao mesmo tempo é preciso o mínimo de capital escolar para conservar ou aumentar o potencial de uma empresa familiar. Desta forma, a estratégia de reprodução tem a função de incluir e excluir e manter o número de agentes reprodutíveis. Logo, cria-se uma fronteira no campo que delimita onde os agentes devem se posicionar.

É importante lembrar que a ação da escola se apóia sempre na família e a última, coloca sua lógica relativamente autônoma de sua economia própria o que lhe permite concentrar o capital detido por alguns de seus membros a serviço da perpétua acumulação e transmissão de seu patrimônio. A família é um órgão muito importante, pois é capaz de circular oficialmente ou clandestinamente o capital. Ela tem sua eficácia

sobre as redes de circulação oficial de capital ou pode neutralizar todos os efeitos que sejam contrários aos interesses da família.

Podemos afirmar através da leitura do artigo *Le Patronat* que o espírito familiar e a sua coesão assegura a cada indivíduo os lucros simbólicos que correspondem às entradas acumuladas de todos os membros do grupo. Deste modo, o capital social detido por um único indivíduo depende do volume de capital detido por cada um dos membros e da integração do grupo. Em todo caso, o capital escolar e seus títulos não são as chaves-mestras para a contratação dos dirigentes dentro das empresas. As operações de cooptação que escolhem os dirigentes vão um pouco além destas questões.

Os diplomas influenciam as posições, mas as chances de se sentar num conselho com sociedades importantes variam fortemente de acordo com a classe de origem. Um exemplo são os grandes grupos industriais que são potências financeiras e os capitalistas industriais que passam pelas escolas de engenharia e que estão situados em posições dominantes do capitalismo financeiro.

Os padrões ligados às finanças, como os banqueiros e a nobreza burguesa fazem parte de grupos de pessoas que conservam o seu capital social por hereditariedade. Estas conexões financeiras em suas vidas são traduzidas muitas vezes em relações pessoais. Mas ao mesmo tempo cabe-nos mencionar que, os agentes ligados ao poder financeiro, recusam a ostentação da riqueza. A discrição, a reserva e a honorabilidade da vida privada são fundamentais para o processo de reprodução dos lucros desses indivíduos.

O que eles buscam fundamentalmente é a negação do lucro. Ou seja, as suas leis de reconhecimento, de confiança e de legitimidade não são as do capital econômico. Existe, portanto, um capital simbólico, regido por um poder predominantemente simbólico que vai reger essas relações. Podemos considerar, portanto, que os diplomas escolares para essas pessoas nada mais são do que uma cultura científica reconhecida fora da escola. Por exemplo, para os agentes que estudam em Politechnique (diretores de filiais estrangeiras, e de indústrias mais antigas) as escolas e os títulos escolares são determinantes para o acesso à classe dominante.

Já os agentes da Science-Pó (burguesia de negócios parisiense, banqueiros, aristocracia mais antiga, empresas familiares e tecnocratas) o título concerne a uma instituição escolar menos seletiva que reforça as disposições já constituídas e oferece a função de legitimação da ordem estabelecida. Os autores do artigo afirmam que o que

vem ocorrendo freqüentemente é uma transformação no campo das empresas onde há um crescimento global do número de diplomas e das heranças. O campo de lutas social tem legitimado os agentes que possuem um tipo de capital que é mais útil às empresas.

Como vimos anteriormente, as empresas estão sendo cada vez mais dominadas pela lógica financeira, ou seja, boa parte do capital econômico das empresas está relacionado às ações. Por isso, o que se tem exigido cada vez mais são as tais competências financeiras. Cabe-nos lembrar que existe uma complexidade dentro deste contexto onde os títulos escolares das Business Schools estão diretamente ligados a agentes que possuem alto capital econômico e hereditário. Esses por sua vez possuem a capacidade de se legitimarem para que se situem cada vez melhor dentro da hierarquia e das capacidades em vigor.

O crescimento de uma empresa está diretamente ligado à posições institucionalizadas, hierarquizadas, que asseguram mandatos específicos. A empresa passa a funcionar como um campo de luta entre os agentes que estão dentro dela e mesmo entre os agentes que se posicionam em outras empresas. Logo, a força, os interesses e as estratégias dependem do capital econômico e escolar que já está legitimado dentro de algumas famílias.⁹

Entre esses agentes inseridos existe uma solidariedade fundada na complementariedade de interesses (desta forma podemos voltar ao conceito de solidariedade orgânica em Durkheim) e sobre redes complexas de dominação. As transformações ocorridas nas estruturas do campo econômico atualmente são resultado de uma transformação das relações existentes entre capital bancário e capital industrial. Esta se dá através da legitimação dos campos de poder econômico dos bancos e dos banqueiros.

Este fato se dá, pois está ocorrendo uma redução da autonomia financeira por parte das empresas industriais a favor dos grupos bancários que usam novas formas de intervenção e concentração de capital sem serem os proprietários exclusivos das empresas. Estes por sua vez são inspetores de finanças, antigos alunos da Science-Po,

⁹ Por isso, a via de ascensão para quaisquer outros agentes é dificultada. A luta hierárquica entre as classes se estabelece de forma desigual de forma que se olharmos atentamente, os ganhadores já parecem estar ocupar o pódio antes mesmo da corrida começar.

detentores de diplomas técnicos como os engenheiros de minas, consultores de finanças no geral.

Em “La Noblesse d’Etat: Grandes écoles et esprit de corps.” onde Bourdieu (2002) se preocupa com o estudo de cursos superiores de elite, afirma que: existe uma ação de consagração e um rito que produz um grupo separado e sagrado (como é o caso do grupo anteriormente citado) que se dá de forma mascarada e é desta forma que a nobreza se produz e reproduz.

A partir disto, são as atividades praticadas por eles que tem o papel fundamental de produzir a distinção social (afinidades de estilos; relações familiares e de negócios). Neste caso, a força da tradição tem um papel de impor uma percepção do presente organizado conforme categorias propostas pelas representações dos antigos.

Refletindo sobre o que foi dito anteriormente, surge um encantamento afetivo que nasce do poder de amar e admirar a si mesmo (isto ocorre com os agentes inseridos neste processo). Este poder que fortalece o indivíduo no grupo ao qual ele pertence é um dos fundamentos ligados à lógica que homogeniza as estruturas mentais e a qual Bourdieu (2002) denomina espírito dos corpos.

Logo, a fração dominante oscila entre a solidariedade positiva (afinidades e interesses de habitus) e as solidariedades negativas contra as outras classes. A última cria uma barreira para que as outras classes se posicionem fora do jogo, fora da luta dos dominantes, e fora do campo de atuação das elites.

***FINANCIAL ELITES: THE DISPUTE AND STRATEGIES OF PRODUCTION
ENGINEERS LEGITIMATION IN BRAZIL***

ABSTRACT: *In order to seek answers to the changes currently taking place in work organization within companies, changes in the professional role of agents allocated in the organizational field, and so we can understand the processes and dynamics that occur between social workers and this new logic organizational is to make room for the study of life trajectories of elite production engineers in the State of Sao Paulo. That is, from the study of educational and career trajectories of production engineers who seek to understand how is the organizational dynamics in the XXI.*

KEYWORDS: *Leaders. Financial elites. Organizations. Financialization*

REFERÊNCIAS

- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins fontes, 2009.
- BOURDIEU, P. **La distinction: critique sociale du jugement**. Paris: Minuit, 2008.
- _____. **La noblesse d'état: grandes écoles et esprit de corps**. Paris: Minuit, 2002.
- _____. **Sociologia**. São Paulo: Ática, 1983.
- BOURDIEU, P.; SAINT MARTIN, M. Le patronat. **Actes de la Recherche en Sciences Sociales**, Paris, v.20, n.1, p.3-82, mars/avril 1978.
- CIPOLA, F. P. Economia política do taylorismo, fordismo e teamwork. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v.23, n.3, p.78-93, jul./set. 2003.
- DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizations fields. **American sociological review**, Aliso Viejo, v.48, n.2, p.147-160, abr. 1983.
- DONADONE, J. 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**, São Paulo, v.14, n.2, p.58-69, 2004.
- DRUCK, M. da G. Globalização e reestruturação produtiva: o fordismo e/ou japonismo. **Revista Economia Política**, São Paulo, v.19, n.2, p.31-48, abr./jun. 1999
- FLIGSTEIN, N. **The transformation of corporate control**. Cambridge: Harvard University Press, 1990.
- FLIGSTEIN, N.; MARKOWITZ, L. **Sociology and Social policy**. Beverly Hills: Sage, 2001.
- GRÜN, R. Modelos de mundo: sobre algumas características culturais da nova ordem econômica e da resistência a ela. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v.14, n.41, p.121-140, out. 1999.
- GIDDENS, A. **As conseqüências da modernidade**. São Paulo: Ed. da Unesp, 1990.
- HARVEY, D. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1989.
- LIPIETZ, A.; LEBORGNE, D. O pós-fordismo e seu espaço. **Espaço e Debates**, São Paulo, n.25, p.23, 1988.

MEYER, J. W.; ROWAN, B. Institutionalized Organizations: formal structure as myth and ceremony. **The American Journal of Sociology**. Chicago, v.83, n.2, p.340-363, set. 1977.

SILVA, E. B. Pós-fordismo no Brasil. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v.14, n.3, p.107-120, jul./set. 2004.

USEEM, M. **Investor capitalism**: how money mangers are changing the face of corporate America. New York: Basic books, 1999.

VEIGA, E. da. O fordismo na acepção regulacionista. **Revista Econômia Política**, São Paulo, v.17, n.3, p.63-70, jul./set. 1997

WEBER, M. **Economia e sociedade**. Brasília: Ed. da UNB, 1999.

ZILBOVICIUS, M. **Modelos para produção de modelos**. São Paulo: Annablume, 1999.