

Percursos Socializadores e Linhagens Socioprofissionais na Empresa Contemporânea

Antonia Colbari¹

Carla Rosa Soares²

Resumo: A análise das estratégias de seleção e de formação, implantadas em grandes empresas, evidencia espaços de conciliação/tensão entre tendências opostas (estabilização e renovação) que refletem o paradoxo inerente à dinâmica corporativa: a necessidade de consolidar uma identidade empresarial e a de permanecer em sintonia com as mudanças do mercado. O eixo da estabilização se expressa de forma mais nítida na mobilidade ascendente do profissional de carreira, cuja bagagem profissional (saberes e competências), lapidada no interior da empresa, é o esteio da cultura e dos valores organizacionais. Por sua vez, a seleção do *trainee* explicita os anseios de renovação, incorporação do “novo”, despojamento de “vícios profissionais”, aproveitamento dos saberes acadêmicos e da socialização universitária, e de revitalização da cultura empresarial.

Introdução

Ambigüidades e contradições marcam as complexas relações entre as mudanças tecnológicas e organizacionais, e os mecanismos de socialização empresarial e de aquisição de qualificação profissional. Por abrigarem, no seu interior, diversas culturas profissionais e diferentes grupos de *status*, as empresas permanecem submetidas a uma matriz diferenciada de valores e interesses. A construção de uma identidade coletiva e de um consenso em

¹ Antônia Colbari é doutora em Sociologia pela Sociedade Brasileira de Instrução - SBI/IUPERJ (1992). Atualmente é professora do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal do Espírito Santo. Atua na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia do Trabalho, desenvolvendo pesquisas principalmente nos seguintes temas: família, trabalho e identidades sociais; mudanças organizacionais; organizações contemporâneas e organizações familiares; relações de trabalho e sindicalismo; e formação e qualificação profissional.

² Carla Soares é graduada em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Espírito Santo (2007) e graduanda em Relações Internacionais na Universidade de Vila Velha - ES. Tem experiência de pesquisa na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: qualificação e formação profissional. Tem interesse por pesquisas nas áreas de Sociologia, Ciência Política, Política Internacional, América Latina e Política Externa Brasileira.

torno dos objetivos estratégicos e da missão da empresa não decorre espontaneamente da racionalidade embutida no jogo de interesses, como também não se esgota no ato da troca. São fenômenos que dependem de um “quadro de referências básicas” (as dimensões normativas e simbólicas das organizações) que serve como princípio orientador na gestão das divergências, dos conflitos e das resistências, garantindo, desta forma, a continuidade e a previsibilidade da cooperação (Sainsaulieu, 1977).

Neste percurso analítico em que se destaca a importância dos processos formativos na construção da identidade empresarial, a referência à empregabilidade parece mais um recurso retórico que visa minimizar a responsabilidade da empresa em relação às carreiras profissionais de seus quadros, mantendo-os sempre em alerta para as possibilidades de desligamento e preservando as condições de flexibilidade.

Retórica à parte, observa-se a competição acirrada entre as empresas pelo acesso aos quadros essenciais representados pelos indivíduos talentosos, qualificados e bem informados, bem como os altos investimentos para estabilizar o quadro funcional, sobretudo mediante as práticas de desenvolvimento de carreiras e de sucessão interna. Desta forma, tanto o mercado interno quanto o recrutamento externo de jovens talentos são formas de enfrentar a instabilidade dos mercados ocupacionais, sobretudo a escassez de determinadas qualificações, o que pode favorecer práticas predatórias entre as empresas e desestimulá-las ao investimento em formação (Marsden, 2005).

A presente pesquisa³ problematiza dimensões da socialização/educação corporativa associadas aos mecanismos de recrutamento e de seleção, no intuito de compreender como se processa, na dinâmica das empresas, a conciliação/tensão entre diferentes padrões de seleção e de socialização: de

³ Trabalho apresentado na Semana de Ciências Sociais, 2007, como um produto da pesquisa *Saberes e Valores: a construção social do trabalhador empreendedor*, a qual estiveram vinculadas uma Bolsa de Produtividade e uma Bolsa de Iniciação Científica, ambas concedidas pelo CNPq.

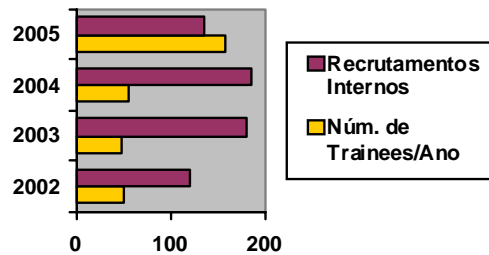
um lado, o recrutamento do *trainee*, o universo do saber acadêmico, os processos formalizados de escolaridade de segmentos de extração socioeconômica mais elevada; de outro, a carreira interna, os processos formalizados de escolaridade e de qualificação associados às práticas de treinamento no local de trabalho e às experiências geradas no exercício do trabalho.

A pesquisa empírica foi realizada em uma grande empresa localizada no Espírito Santo, na qual os processos de seleção e de recrutamento, associados às estratégias de formação, se convertem em instrumento eficaz de alinhamento entre o desenvolvimento dos “talentos humanos” e as estratégias empresariais. O *corpus* da pesquisa resultou das entrevistas realizadas com profissionais da área de Recursos Humanos e da análise de documentos corporativos onde constavam informações qualitativas e quantitativas referentes à estrutura e às diretrizes do sistema de gestão de Recursos Humanos e do funcionamento da Universidade Corporativa da empresa, bem como do processo de recrutamento e seleção e do Programa de Desenvolvimento dos Empregados.

Socialização e Construção de Carreiras Profissionais

Na empresa pesquisada, o suprimento das demandas de pessoal realiza-se de duas formas, assimiladas neste estudo como *construções típicas*: a seleção de *trainees* pelo *Programa Caça-Talentos*, e a mobilidade dos quadros internos, tendo com referência o *Programa Carreira & Sucessões* e o *Banco de Oportunidades*. Nesse sentido, os dados dos Relatórios Anuais da empresa demonstram, segundo o Gráfico 1, um salto significativo no número de *trainees* e nos recrutamentos internos a partir de 2003, período que coincide com crescimento acelerado e a expansão internacional da referida empresa.

Gráfico 1 – Número de *Trainees* e de Recrutamentos Internos por Ano



Fonte: Relatórios Anuais da empresa

Nota: Elaboração própria. Extraído do pôster sobre a pesquisa apresentado na 59ª SBPC.

O *Programa Carreira & Sucessão* é considerado pela empresa como “o verdadeiro planejamento estratégico de recursos humanos”, pois permite “conciliar as necessidades atuais e futuras da Companhia” com o “potencial e perfil de competências de cada empregado” (Documento Corporativo). A previsibilidade na reposição de pessoal através do referido programa garante a preservação da estabilidade das competências organizacionais, já que a disposição do banco de talentos é uma alternativa contra a descontinuidade na renovação ou na ampliação no quadro de pessoal.

O recrutamento interno é entendido como uma forma de “oferecer perspectivas de crescimento na carreira dos empregados que já estão na empresa”, e sua realização ocorre a partir de um Banco de Oportunidades, por meio do qual se identificam, no interior da corporação, as vagas disponíveis e os empregados mais capazes e preparados para enfrentarem os desafios propostos.

O *Programa Trainee*, por sua vez, é a porta de entrada do público externo às empresas. É a forma do recrutamento do “Jovem talento recém formado em ensino superior ou pós-graduação, com ótimo histórico escolar, bom nível de conhecimento geral, empreendedor, inovador, com garra e potencial de desenvolvimento, que será preparado para assumir uma posição gerencial na empresa para auxiliá-la no seu processo de crescimento e viabilizar seus objetivos estratégicos” (Programa Trainee, IEL/ES; www.findes.org.br).

Oliveira (1996), em pesquisa sobre programas de *trainees*, testou e comprovou empiricamente a afirmativa de que tais programas têm como objetivos “captar e desenvolver indivíduos de alto potencial, em início de carreira, sem ‘vícios’ de outras organizações, que venham a ‘vestir a camisa da empresa’, que introduzam “sangue novo” e vontade de mudar, para formar um banco de talentos, que venha a fazer carreira e sucessão em funções e posições estratégicas na organização” (*Idem*, p.12). O autor fez uma análise fatorial dos dados chegando a três tipos de objetivos para o programa *trainee*: objetivos estratégicos, objetivos de renovação e objetivo de lealdade e comprometimento.

Na empresa pesquisada, são oferecidas aproximadamente 150 vagas para *trainee* e o processo seletivo é dirigido aos jovens universitários, de quem se exige, como pré-requisitos de seleção, ter até dois anos de conclusão do curso de graduação, ter disponibilidade para morar fora dos grandes centros urbanos e possuir domínio avançado da língua inglesa. O processo seletivo é altamente competitivo, cujas etapas são a triagem de currículos; provas on-line (de raciocínio lógico e de inglês); dinâmica de grupo; prova oral de inglês; inventário comportamental (mapeamento de competências); e entrevistas com os gerentes.

O programa de treinamento tem duração de onze meses, com salário inicial em torno de três mil reais, além do acesso à remuneração variável (participação nos lucros), aos benefícios de saúde, alimentação, previdência privada (e empréstimos) e seguro de vida. É também oferecida ao candidato selecionado uma parceria com uma instituição de ensino especializada para realizar o treinamento técnico. Uma vez selecionado, o *trainee* pode se valer dos cursos e programas da Universidade Corporativa e tem o seu desenvolvimento acompanhado por um *coach* e enquadrado nos parâmetros do *Carreira & Sucessão*.

O quadro 1 sintetiza as concepções que norteiam a criação e o funcionamento dos dois programas:

Quadro 1 – Programas de Recrutamento da Empresa

CARREIRA & SUCESSÃO	TRAINEE
Objetivos:	Objetivos:
<ul style="list-style-type: none"> -Identificar e desenvolver potenciais sucessores nas carreiras técnica e gerencial; -Atender, de forma antecipada, a crescente demanda de profissionais de alto nível, tendo em vista os desafios de internacionalização e crescimento da [Empresa]; -Criar oportunidades reais e planejadas de crescimento dos empregados identificados como destaque em suas equipes, promovendo sua retenção e desenvolvimento; -Valorizar o capital intelectual da Companhia; -Gerar para os empregados desafios correspondentes à sua capacidade atual e futura. 	<ul style="list-style-type: none"> -Atrair candidatos com potencial gerencial que possuam talento para liderança e com potencial técnico para se envolver de forma estratégica com as atividades técnicas do negócio.
Premissas do Programa:	Premissas do Programa:
<ul style="list-style-type: none"> -Alinhamento entre estratégias de negócio da [Empresa] estratégia de Gestão de Pessoas; -Reconhecimento, prioridade ao e desenvolvimento de talentos internos; -Ética e transparência na comunicação e gestão de informações e resultados oriundos do processo; -Feedback contínuo entre gestor e membros de sua equipe. 	<ul style="list-style-type: none"> -Aumento da demanda por profissionais diferenciados para assumirem posições críticas no futuro em virtude do processo de expansão e internacionalização da empresa; Necessidade de criar diferentes formas de entrada na empresa; -O Programa é a principal porta de entrada de jovens talentos na companhia; -Importante pilar na ampliação da visibilidade da imagem da Vale para o mercado de trabalho.

Fonte: Site da empresa

Nota: Elaboração própria a partir das informações da empresa.

Segundo um dos gerentes de recursos humanos da empresa investigada, a condição para que haja um programa de *trainee* é a existência de vagas na empresa indicadas pelo gerente da área que identifica a demanda em seu

setor. As vagas para *trainees* se diferenciam das demais, pois se vinculam a um projeto que coloca uma demanda *diferenciada*. Ou seja, a vaga só é criada quando o gerente do setor elabora um projeto no qual identifica um problema a ser resolvido, e este sempre está relacionado a algo que vai exigir *mudança, inovação, criação*. A necessidade da “criação/inovação” foi algo bastante destacado como característica da demanda pelo *trainee*, considerado estratégico na busca de vantagens competitivas necessárias ao enfrentamento dos imperativos do mercado. Conforme o entrevistado, as vagas abertas no Carreira & Sucessão já não têm essa especificidade, pois estão mais vinculadas aos processos rotineiros. Os *trainees* se diferem também pelo processo seletivo muito mais difícil e exigente, no decorrer do qual são avaliadas as potencialidades objetivas e as disposições subjetivas dos candidatos, para que, em curto espaço de tempo, possam exercer funções consideradas de alta complexidade, cargos estratégicos e/ou gerenciais.

Apesar da combinação de perfis profissionais diferenciados ser, na ótica da empresa, considerada promissora, não se anulam os focos de tensão, alimentados pelos ressentimentos e até conflitos de gerações. A efetivação do *trainee* na empresa impacta o projeto de carreira modelado pelo plano de autodesenvolvimento que fomenta expectativas de mobilidade no mercado interno de trabalho. Proveniente das melhores universidades, o que significa ter uma inserção sócio-econômica privilegiada, a ascensão do *trainee* repõe um tipo de hierarquia em que o elitismo social, alimentado pelo capital social e pelas oportunidades de freqüentar as melhores universidades em cursos diurnos, supera a competência e desvaloriza tanto as experiências adquiridas no decorrer de uma história profissional vivida no interior da empresa, quanto os investimentos em formação dentro e fora do horário de trabalho.

Não surpreende, portanto, o fato de o comportamento do *trainee* alimentar os riscos de tensão. É o que observa um gerente entrevistado: é o problema do “salto alto”, da falta de “humildade”; “é comum os *trainees* chegarem com alta expectativa, querendo em pouco tempo se tornar um gerente, desejando uma

ascensão rápida para um ‘cargo melhor’”. Destaca-se que esse é um comportamento resultante das próprias características que marcam a geração dos *trainees*: muito jovens, inteligentes, alta formação, independentes, muito críticos. Por sua vez, a pesquisa de Oliveira (1997) menciona o preconceito dos funcionários em relação aos *trainees*, rotulados de “filhinhos de papai”, “convencidos” e que ameaçam a mobilidade social daqueles que se dedicaram à empresa.

A presença de dois padrões de socialização distintos reflete o paradoxo inerente à dinâmica corporativa: a necessidade de consolidar uma identidade empresarial e a de permanecer em sintonia com as mudanças imperativas ditadas pelo mercado. Estabilização e renovação permeiam as estratégias de seleção e de formação.

O eixo da estabilização se expressa mais nitidamente na figura do profissional de carreira, cuja bagagem profissional (saberes e competências), acumulada na vivência no interior da empresa, é também um esteio da cultura e dos valores organizacionais. Uma evidência de que a relação social mercantil não produz solidariedades firmes, sendo necessária à existência de instituições alicerçadas nos costumes mentais e comportamentos enraizados (Durkheim, 1999).

O *trainee* retrata o eixo da renovação, da necessidade de mudança, de incorporação do “novo” e de aproveitamento dos saberes acadêmicos e da socialização universitária, uma base sólida a ser modelada no interior da empresa mediante treinamentos específicos para funções estratégicas, de alta complexidade tecnológica e/ou gerenciais. Reafirma a importância da dimensão formal da aquisição da qualificação, pois por meio dela ocorre a transmissão/apropriação de conteúdos e o desenvolvimento de modalidades de pensamento, sobretudo o conceitual, relativo a um patrimônio social e culturalmente acumulado (Vygotsky, 1987). Junte-se a isto o fato de ser a escola regular também um espaço de aquisição de qualificações vinculadas

aos saberes e habilidades específicos das profissões ou das cadeias de profissões.

Por sua vez, o próprio *trainee* incorpora a referida dualidade: é valorizado por representar o potencial de renovação, de revitalização da cultura da empresa e a quebra dos vínculos (lealdade, companheirismo, etc.) formados na contramão da racionalidade dos processos, mas também por se apresentar destituído dos “vícios profissionais” que dificultariam a sua socialização na cultura empresarial.

Nesse sentido, o *trainee* assume na empresa uma imagem associada a uma “demanda diferenciada” pautada pela necessidade da “criação e inovação” no ambiente corporativo, e também às características como dinamismo, ousadia, agressividade nos negócios, capacidade de adaptação às mudanças contínuas no plano organizacional e tecnológico, e espírito crítico. Ademais, é identificado como indivíduo com maior propensão à adaptação à lógica do capitalismo flexível e mais maleável ao assumir riscos (Sennet, 2005). Diferenciam-se pela sua juventude, o que na sociedade contemporânea é associada à vitalidade, à renovação e à flexibilidade, e, no caso específico do mundo do trabalho, ao despojamento dos “vícios” profissionais. Mas, não se pode subestimar o fato de serem provenientes das mais renomadas universidades e de estratos sociais mais elevados.

O perfil do *trainee* indica que, apesar da disseminação generalizada dos ideais de eficiência e de sucesso individual, o *habitus* produzido no decorrer do processo de socialização (incorporação de maneiras de “sentir, de pensar e de agir”) pode facilitar ou dificultar a mobilidade ascendente no interior da empresa. O *habitus*, concebido não como mero produto das condições sociais, mas como resultado de uma trajetória social, favorece a posse de capital cultural que se acrescenta ao portfólio dos saberes e competências valorizados para o acesso aos altos cargos de gerência (Dubar, 2005). Ainda, segundo o autor, muitas das “qualidades” e “virtudes” destacadas no *trainee* estariam

associadas ao porte de um tipo de capital social e cultural (Bourdieu, 1980; 1998) que produz um padrão de comportamento (expresso em posturas corporais e morais, e na linguagem) que denuncia um estilo de vida ou de relações, portanto uma situação de *status* social no sentido weberiano (Weber, 1991). Trata-se de um conjunto de atributos (ser “amplo de espírito e de gesto”, “largo de idéias”, “flexível”, “desembaraçado”, “desenvolto”, “seguro”, portador de “boas maneiras” e ter “linguagem culta”) identificados no *habitus* que Bourdieu associa à classe burguesa, mas que, na contemporaneidade, são ainda mais visíveis nas classes médias escolarizadas.

Neste ponto, as elaborações de Bourdieu sobre a relação entre educação e produção da desigualdade social contribuem para se desvendar aspectos dissimulados na concepção do programa *trainee*. Brandão (2007:15), em pesquisa realizada em escolas prestigiadas no Rio de Janeiro, sublinha a “circularidade virtuosa” decorrente das relações entre práticas familiares e práticas escolares “que se retroalimentam na produção de trajetórias institucionais bem sucedidas” e na “conversão e reconversão de capitais (cultural, econômico, social, simbólico, escolar...)”. Todavia, apesar da origem social do aluno ser um dos fatores explicativos do desempenho escolar, foram várias as pesquisas que relativizaram a sua importância e destacaram o peso de fatores inerentes à instituição escolar, como a gestão e clima escolar e relações interpares, qualidade do corpo docente, entre outros.

Retomando a trilha teórica de Bourdieu (1989), observa-se que o perfil do *trainee* representa uma configuração singular de saberes, competências e poderes (técnico, gerencial, intelectual, burocrático e político) dominantes na empresa contemporânea e que são cultivados nas escolas mais renomadas, onde são formados os quadros dirigentes da sociedade. Sobretudo, os que farão parte das altas posições na hierarquia da empresa privada e das instituições públicas, e também alimentarão as corporações de profissionais liberais e as carreiras intelectuais. Os títulos e diplomas acadêmicos conferem uma espécie de poder social fundamentado na meritocracia.

O autor vai além ao admitir que o acesso às posições de poder é facilitado pelas grandes escolas que configuram um sistema elitista, pois asseguram aos oriundos das famílias melhor posicionadas na hierarquia de poder e *status* uma espécie de transmissão quase automática de poder econômico e simbólico, legitimada por meio da obtenção de títulos escolares. Os concursos, como todo processo seletivo, apresentam-se como "ritos mágicos" por meio dos quais as sociedades instituem seus herdeiros legítimos. A transmissão da competência técnica dissimula a transmissão social e o título escolar se reveste de uma legitimação que o torna semelhante a um título de nobreza.

Todavia, se é inegável esta marca das origens sociais no acesso aos diplomas e títulos acadêmicos que garantem a inserção nos melhores postos de mercado ocupacional, não se pode tomá-la como uma determinação. Apesar das vantagens asseguradas pelo capital escolar/cultural no início de uma carreira corporativa, isto não garante o sucesso profissional e a mobilidade ascendente na hierarquia de cargos e funções. É necessário considerar que a empresa se beneficia de uma competição, quase sempre velada, entre este segmento escolar (e culturalmente melhor dotado), e aqueles que, passo a passo, por meio do programa de autodesenvolvimento, constroem a carreira profissional tendo como alvo as funções mais prestigiadas. Em ambos os casos, o reconhecimento das trajetórias socialmente condicionadas e construídas em espaços socialmente estruturados não significa admitir a determinação das condições sociais de origem e nem a perenidade na alocação das pessoas na estrutura de cargos e funções. Trata-se de processos abertos à competição, descontínuos e marcados por tensões e contradições entre saberes profissionais e saberes escolares; saberes teóricos formais e saberes práticos; experiências de trabalho e capital social/cultural; origem familiar e trajetórias sociais; *ethos* coletivo e *ethos* individual; disciplina/passividade/continuidade e originalidade/criatividade/insegurança.

Ainda merece destaque outro aspecto desta complexa relação entre escolas e formação de quadros empresariais merece destaque. O programa *trainee*

aproxima as empresas das instituições prestigiadas no campo acadêmico e científico, o que contribui para a formação de uma imagem positiva do universo empresarial e de sua legitimação como espaço da excelência, da inovação e do progresso econômico e social.

Considerações Finais

Os dois programas em evidência neste ensaio – a carreira interna e o *trainee* – foram incorporados como construções típicas que sintetizam múltiplas combinações de formas socializadoras, mais próximas de um padrão comunitário ou de um padrão societário, e que articulam de maneira singular as esferas do trabalho/economia, das representações simbólicas e das estruturas organizacional e de poder (Dubar, 2005). As modalidades de capital herdadas do contexto familiar não selam o destino no mercado de trabalho. Na construção de saberes e competências valorizados no universo corporativo, as trajetórias sociais, que incluem o universo escolar, a religião, os diversos círculos sociais a que se consegue o acesso, as experiências profissionais e as disposições subjetivas (incluindo-se o “capital emocional”), são mais decisivas do que as origens sociais.

As duas modalidades de recrutamento de pessoas, analisadas neste ensaio, reproduzem os dualismos e polarizações originários da necessidade de conciliar formas de solidariedades diferenciadas e ambíguas, mas complementares: a matriz comunitarista e a matriz societário/contratualista. A primeira pode ser identificada no apelo aos valores e à missão da empresa, no estímulo à cooperação e na legitimidade das lideranças emergentes da coletividade. Destaca-se, neste eixo, a dimensão integradora e socializadora que reforça os valores e a cultura da empresa. A segunda valoriza os “saberes técnicos, o autodesenvolvimento, as competências organizacionais e o plano estratégico de negócios; aciona a diferenciação e a individualização, sem, no

entanto, dissociá-las da base de valores e de símbolos culturais — a identidade da empresa” (Colbari, 2007).

A combinação dessas duas matrizes revela a complexidade de uma concepção de empresa e de mercado cujos imperativos não dispensam o padrão de relação social de índole comunitária. Uma engenhosa configuração social ativa os interesses individuais, porém os alinha aos interesses corporativos, exalta a iniciativa individual, mas sem minar o espírito de cooperação e de trabalho em equipe. As duplicidades e ambigüidades nas representações da empresa (instituição do mercado e instituição comunitária; lógica mercantil e lógica social; iniciativa individual e espírito de equipe) marcam as “dimensões socializadoras, integradoras e racionalizadoras embutidas nos processos formativos”. Se a normatização das relações sociais pertence à esfera do contrato, ela não “elimina a regulação oriunda dos sistemas de valores e das crenças que sustentam as posições de *status*” (Colbari, 2007; Hyman, 1999; 2005).

Por fim, apesar da identificação de focos de tensão envolvendo as modalidades de recrutamento no universo pesquisado, tratam-se de dois padrões de socialização necessários à lógica dos interesses empresariais. Se o *trainee* incorpora a mudança, os saberes acadêmicos, a renovação, além de ser portador de uma capital social e cultural mais elevado, os empregados internos são portadores da experiência e da vitalidade da prática profissional, além de modelados pela cultura empresarial consolidada.

À empresa interessa a energia renovadora gerada pela complexidade das interações entre diversos espaços de formação – as diferentes instâncias produtoras dos saberes explícitos e tácitos: a educação formal (geral e profissionalizante); a educação não-formal (cursos e treinamentos); e a educação informal (proveniente das várias instâncias socializadoras, sobretudo da interação entre elas e os indivíduos). Ou seja: um processo multidimensional, articulado, experiencial, interativo e transformador, e não

meramente adaptativo.

Imbuída de normatividade e de racionalidade, a face “oficial” (institucional e regular) dos procedimentos de recrutamento interno e externo, bem como das ações de formação e de treinamento, não atua indiferente à bagagem de concepções, de percepções e habilidades construídas no decorrer de vários percursos formativos e na vivência de uma multiplicidade de experiências de vida e de trabalho. Os percursos e processos de formação para o trabalho reafirmam a força teórica de algumas matrizes de pensamento emblemáticas na constituição do pensamento educacional moderno (Dewey, Vygotsky, Bourdieu e Habermas), nas quais a aquisição/produção da qualificação é um processo mais complexo que inclui a trajetória familiar e ocupacional, as experiências de vida e profissionais, os percursos educacionais e os contextos experienciais em que esses conteúdos são mobilizados e aplicados, acrescentando-se, assim, novos saberes a um edifício em contínua construção.

Referências

BOURDIEU, P. *Le capital social – notes provisoires.* Actes de la recherche en sciences sociales, Paris, nº 31, janeiro de 1980, pp. 2-3.

_____. *La Noblesse D'État. Grandes Écoles et Esprit de Corp.* Paris: Les Editions de Minuit, 1989.

_____. *O poder simbólico.* Lisboa: Difel; Rio de Janeiro: Editora Bertrand, 1989.

_____. *Os três estados do capital cultural.* In: NOGUEIRA, M. A. e CATANI, A. (Org.). **Pierre Bourdieu. Escritos de Educação.** Petrópolis, Vozes, 1998.

BRANDÃO, Z. *A produção das elites escolares: Escolas, famílias e cultura.* Caderno CRH, Salvador, vol. 20, nº 49, p. 15-22, jan/abril de 2007.

COLBARI, A. *Educação corporativa e desenvolvimento profissional na*

dinâmica sócio-cultural das empresas. Civitas – Revista de Ciências Sociais, v. 7, n. 1, jan.-jun. 2007.

COLBARI, A.; DAVEL, E.; e SANTOS, G. *O mercado como princípio de autoridade nas organizações contemporâneas: Padrões de gestão, formação profissional e identidade em duas empresas capixabas.* In: **RAP.** Rio de Janeiro, 35(2), 2001.

COSTA, A. E. F. V. *Programa trainee: Análise de uma experiência brasileira.* Belo Horizonte, 1994. Dissertação (Mestrado). FACE-UFMG.

DEWEY, J. *Experiência e educação.* São Paulo: Nacional, 1976.

DUBAR, Claude. *A socialização. Construção das identidades sociais e profissionais.* São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DURKHEIM, E. *Da divisão do trabalho social.* São Paulo: Martins Fontes, 2ª ed. 1999.

HABERMAS, J. *Trabalho e interação.* In: _____. **Técnica e ciência como ideologia.** Lisboa: Setenta, 1987.

HYMAN, R. *Europeização ou erosão das relações laborais?* In: Estanque, E. et. Al. (Org.) **Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização.** São Paulo: Cortez, 2005.

_____. *Sistemas nacionais de relações industriais e os desafios da transnacionalização: Um balanço bibliográfico.* Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 5, n.9, São Paulo, ALAST, 1999, pp. 115-142.

LÓPEZ-RUIZ, O. J. *O 'ethos' dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo.* São Paulo, 2004. Tese (Doutorado). Departamento de Sociologia

do IFCH-Unicamp.

MARSDEN, D. *Sistemas de emprego, estratégias de gestão e instituições do trabalho.* **Tempo Social.** Revista de Sociologia da USP, vol 16, nº 2, novembro de 2004. pp. 225-255.

OLIVEIRA, A. R. *Uma avaliação dos resultados de programas de formação gerencial para graduados em início de carreira organizacional.* In: **Encontro Nacional da Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração.** 1997, Niterói. Anais do Encontro Nacional da ANGRAD, 1997.

OLIVEIRA, A. R. *Perfil e objetivos dos Programas de “Trainees” de empresas brasileiras.* In: **Encontro Nacional da ANPAD.** Angra dos Reis (RJ), Anais, ANPAD, 1996.

POLANYI, K. *A grande transformação: As origens de nossa época.* Rio de Janeiro: Campus, 1980.

SAINSAULIEU, R. *L'identité au travail.* Paris: Presse de la Fondation Nationale de Sciences Politiques, 1977.

SENNETT, R. *A cultura do novo capitalismo.* Rio de Janeiro: Record, 2006.

SOARES, C.. *Relatório de iniciação científica.* Projeto Saberes e Valores: A construção social do trabalhador empreendedor). CNPq, out., 2007.

VYGOTSKY, L.S. *A formação social da mente.* São Paulo: Martins Fontes, 1987.

VYGOTSKY, L.S. *Pensamento e linguagem.* São Paulo: Martins Fontes, 1988.

WEBER, M. *Economia e sociedade: Fundamentos da Sociologia Compreensiva.* v.1. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1991.