

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

CAROLINE SOARES PRESTES

**ANDO NA LINHA OU NO DESVIO? UM ESTUDO SOBRE O PROCESSO DE
ESCOLHA E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA PELA PERSPECTIVA DAS
INSTITUIÇÕES**

**Sant'Anna do Livramento
2023**

CAROLINE SOARES PRESTES

**ANDO NA LINHA OU NO DESVIO? UM ESTUDO SOBRE O PROCESSO DE
ESCOLHA E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA PELA PERSPECTIVA DAS
INSTITUIÇÕES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração, linha de pesquisa Organizações e Desenvolvimento.

Orientadora: Prof^a Dra. Carolina Freddo Fleck.

**Sant'Anna do Livramento
2023**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do
Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais) .

P936a Prestes, Caroline Soares

Ando na linha ou no desvio? Um estudo sobre o
processo de escolha e desenvolvimento de carreira pela
perspectiva das Instituições / Caroline Soares Prestes.
158 p.

Dissertação (Mestrado)-- Universidade Federal do
Pampa, MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO, 2023.

"Orientação: Carolina Freddo Fleck".

1. instituições. 2. desvio. 3. carreira. 4.
convencional. 5. outsider. I. Título.

CAROLINE SOARES PRESTES

**ANDO NA LINHA OU NO DESVIO? UM ESTUDO SOBRE O PROCESSO DE
ESCOLHA E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA PELA PERSPECTIVA DAS
INSTITUIÇÕES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração, linha de pesquisa Organizações e Desenvolvimento.

Dissertação defendida em: 19/05/2023
Banca Examinadora:

Prof^a Dra. Carolina Freddo Fleck - Orientadora - PPGA/UNIPAMPA

Prof^o Dr. João Garibaldi Almeida Viana - PPGA/UNIPAMPA

Prof^o Dr. Igor Baptista de Oliveira Medeiros - PPGA/UNIPAMPA

Prof^a Dra. Mônica Carvalho Alves Capelle – Universidade Federal de Lavras - UFLA



Assinado eletronicamente por **CAROLINA FREDDO FLECK, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 26/05/2023, às 15:32, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **IGOR BAPTISTA DE OLIVEIRA MEDEIROS, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 26/05/2023, às 16:19, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **JOAO GARIBALDI ALMEIDA VIANA, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 26/05/2023, às 16:21, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **Mônica Carvalho Alves Cappelle, Usuário Externo**, em 26/05/2023, às 17:23, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1131139** e o código CRC **8A00D533**.

Ao meu avô, Blair Sciortino Prestes (in memoriam).

Ele me deu a arte, o olhar para quem faz dela uma carreira, me deu este trabalho.

AGRADECIMENTOS

À Deus, pela vida e por ter me permitido chegar até aqui.

Aos meus filhos, Arthur e Raul, por compreenderem a minha ausência e por serem a minha fonte inesgotável de força. À minha filha do coração, Amanda, por me ajudar a ver o mundo mais colorido e fora da caixa. Amo vocês.

Ao meu marido, Charles, pelo incentivo, por cuidar de mim, por ser igualmente um admirador da arte, pelas inúmeras conversas sobre “convencionais e *outsiders*”. Sem teu apoio eu não teria conseguido chegar até aqui. Obrigada!

Ao meu pai, Cadico (in memoriam), que no começo dessa jornada me deu todo o apoio e, quando partiu para a morada espiritual, (re) significou este trabalho. Obrigada por tudo, pai.

À minha mãe, Lucelaine, pelo exemplo de mulher, mãe e profissional. Obrigada por me mostrar que podemos ser o que quisermos.

Ao meu padrasto, João, por sempre me apoiar e incentivar.

Aos meus irmãos, Ariane e João Victor, por serem meu alicerce e a certeza de ter com quem contar.

À minha sogra, Clarice, pelo carinho e suporte nesses dois anos. Obrigada por cuidar de mim e dos meus.

À minha cunhada, Paulinha, pela dedicação e apoio sempre que precisei.

Aos meus familiares e amigos de Lavras, Bagé, Candiota e Pelotas por entenderem as minhas ausências e pelo apoio incondicional.

Aos meus colegas de trabalho e direção da ASM pela compreensão e amizade.

À minha maravilhosa orientadora, Professora Carolina, pela constante disponibilidade, por me fazer sair da zona de conforto e por acreditar no meu potencial. Tu és inspiração para toda a mulher que ainda venha a duvidar da sua capacidade. Fui orientada por uma grande mulher, mãe e docente.

Ao Professor João Garibaldi, por ter contribuído na construção teórica deste trabalho e por ter ministrado aulas incríveis, lá em 2019, quando o mestrado ainda era uma experimentação de uma administradora que estava no limbo da carreira. Aqueles dias em sala de aula me deram a certeza de onde eu queria estar. Obrigada, professor.

Ao Professor Igor Medeiros, que neste caminho de entendimento e amadurecimento, contribuiu de forma exponencial para que eu me tornasse uma profissional e acadêmica mais crítica e reflexiva. Obrigada por me incentivar!

Aos demais professores do PPGA que contribuíram com a minha trajetória acadêmica.

Às minhas empoderadas colegas, Rafaella e Rosany, pela parceria, amizade e carinho. Ter duas mãos estendidas nessa jornada tornou tudo mais leve.

Aos cinco profissionais que participaram da fase empírica da minha pesquisa. Obrigada por compartilharem as suas incríveis histórias de vida comigo.

Por fim, agradecer à todas as minhas outras versões – a Carol que gosta de curtir os filhos e afilhados, a cantora, a flautista, a que gosta de ouvir música, dançar, viajar, ver filmes, cozinhar e cuidar de si por dentro e por fora – a Carol meio convencional e meio *outsider*! Emprestamos esse tempo precioso ao Mestrado, conseguimos chegar até aqui abrindo mão de muitas coisas para conquistarmos outras tantas. Eu disse para todas essas versões que iríamos conseguir. Conseguimos!

Foi nos bailes da vida ou num bar em troca de pão
Que muita gente boa pôs o pé na profissão
De tocar um instrumento e de cantar
Não importando se quem pagou quis ouvir
Foi assim
Cantar era buscar o caminho que vai dar no sol
Tenho comigo as lembranças do que eu era
Para cantar nada era longe tudo tão bom
Até a estrada de terra na boléia de caminhão
Era assim
Com a roupa encharcada, a alma repleta de chão
Todo artista tem de ir aonde o povo está
Se foi assim, assim será
Cantando me disfarço e não me canso de viver nem de cantar

(Milton Nascimento)

RESUMO

Essa dissertação teve como objetivo compreender de que forma as instituições de carreira convencional e *outsider* influenciam nos processos de escolha e desenvolvimento profissional. Apresentada no formato de artigos/capítulos, o primeiro estudo teve como objetivo determinar como se institucionalizam as carreiras convencionais e *outsiders* à luz do conceito de instituições da abordagem institucionalista de Thorstein Veblen e Teoria do Desvio, de Howard Becker. O desenvolvimento das instituições na abordagem institucionalista original demonstra que os instintos, hábitos, modos de pensamento, repetição e legitimação levam à institucionalização, que se apresenta como um processo condicionado pela lógica da conformidade às normas socialmente estabelecidas. A teoria do desvio propõe que as relações entre os indivíduos produzem regras e exigem o cumprimento delas. O modelo teórico demonstra as carreiras convencionais e *outsiders* como duas instituições de carreira, as quais são influenciadas pelo tipo de interação e controle social vivenciados nas fases iniciais da carreira dos indivíduos. A partir deste argumento, construído no primeiro artigo, foi proposto um outro estudo teórico, no capítulo II, defendendo que, se os indivíduos constroem trajetórias de carreira no ambiente institucional segregado, há diferentes modalidades e fases de carreira pela perspectiva das instituições. O segundo artigo teve como objetivo reapresentar as tipologias e movimentos de carreira propostos por Schein, a partir da legitimação de duas instituições distintas – carreiras convencionais e carreiras *outsiders*. Assim, as pessoas desenvolveriam uma carreira exclusivamente convencional, exclusivamente *outsider*, migrariam entre elas ou as desenvolveriam de forma simultânea. O capítulo III e último da dissertação traz o estudo empírico que utiliza os modelos desenvolvidos nos artigos I e II e teve como objetivo determinar quais elementos impactam mais no desenvolvimento de carreira ao escolher uma carreira convencional, *outsider*, migrar entre carreiras ou desenvolver carreira dupla (convencional e *outsider*) de forma simultânea. O estudo se caracterizou como exploratório, qualitativo, utilizando a história oral temática como método e a entrevista em profundidade como instrumento de coleta, aplicado em cinco profissionais que desenvolveram as tipologias e movimentos de carreira propostos no modelo desenvolvido no capítulo II e, posteriormente, analisado pela técnica de análise de discurso de Pêcheux. Os principais resultados obtidos demonstram que o processo de institucionalização de carreira acontece nas fases iniciais das carreiras dos indivíduos – confirmando o modelo teórico I, e que as instituições existem e delimitam estruturas sociais de carreira – confirmando os movimentos de carreira propostos no modelo II. Porém, não há um padrão de linearidade nas fases das carreiras, visto que a influência das instituições é um fator condicionante na construção da trajetória profissional. Também foram identificadas a importância e relevância de agentes como a relação com pais, imersão na cultura e desenvolvimento de hábitos de pensamento mediante interação social, que influenciam as decisões profissionais, formando padrões normativos e coercitivos de carreira que originam o estigma e preconceito das carreiras *outsiders* e a aprovação por carreiras de prestígio, status e estabilidade, as carreiras ditas convencionais. O processo de legitimação é determinante não só para o pertencimento a grupos sociais, ele também cria uma relação sociocognitiva que dá ao profissional a confiança em manter um percurso de carreira, seja ele convencional ou *outsider*. As instituições de carreira convencional e *outsider* são mantidas e reforçadas mediante o processo de emulação dentro dos grupos sociais de convívio. Conclui-se que a associação das teorias cria oportunidades para uma agenda de pesquisa, pois, visualizando as carreiras como instituições que delimitam estruturas sociais de carreira, há possibilidades de promoção de estudos comparativos e associados aos marcadores sociais de diferença e demais teorias contemporâneas dos estudos da temática.

Palavras-chave: instituições; desvio; carreira; convencional; *outsider*.

ABSTRACT

This dissertation aimed to understand how conventional and outsider career institutions influence the processes of choice and professional development. Presented in the format of articles/chapters, the first study aimed to determine how conventional and outsider careers are institutionalized in the light of the concept of institutions from Thorstein Veblen's institutionalist approach and Howard Becker's Theory of Deviance. The development of institutions in the original institutionalist approach demonstrates that instincts, habits, ways of thinking, repetition and legitimation lead to institutionalization, which is presented as a process conditioned by the logic of conformity to socially established norms. Deviance theory proposes that relationships between individuals produce rules and require compliance with them. The theoretical model demonstrates conventional and outsider careers as two career institutions, which are influenced by the type of interaction and social control experienced in the early stages of an individual's career. Based on this argument built in the first article, another theoretical study was proposed, in Chapter II, arguing that if individuals build career paths in the segregated institutional environment, there are different modalities and career phases from the perspective of the institutions. The second article aimed to re-present the typologies and career movements proposed by Schein, based on the legitimization of two distinct institutions – conventional careers and outsider careers. Thus, people would develop an exclusively conventional, exclusively outsider career, migrate between them or develop them simultaneously. The third and last chapter of the dissertation brings the empirical study that uses the models developed in articles one and two and aimed to determine which elements have the most impact on career development when choosing a conventional career, outsider, migrating between careers or developing dual career (conventional and outsider) simultaneously. The study was characterized as exploratory, qualitative, using thematic oral history as a method and the in-depth interview as a collection instrument, applied to five professionals who developed the typologies and career movements proposed in the model developed in Chapter II and subsequently analyzed by Pêcheux's discourse analysis technique. The main results show that the career institutionalization process takes place in the early stages of individuals' careers – confirming theoretical model I, that institutions exist and delimit social career structures – confirming the career movements proposed in model II. However, there is no linearity pattern in the career stages, since the influence of institutions is a conditioning factor in the construction of the professional path. The importance and relevance of agents were also identified, such as the relationship with parents, immersion in the culture and the development of thinking habits through social interaction that influence professional decisions, forming normative and coercive career patterns that originate the stigma and prejudice of outsider careers and approval for careers of prestige, status and stability, the so-called conventional careers. The legitimization process is decisive not only for belonging to social groups, it also creates a socio-cognitive relationship that gives the professional the confidence to maintain a career path, whether conventional or outsider. Conventional and outsider career institutions are maintained and reinforced through the process of emulation within social groups. Concluding that, the association of theories creates opportunities for a research agenda, because, viewing careers as institutions that delimit social career structures, there are possibilities of promoting comparative studies and associated with social markers of difference and other contemporary theories of studies of the theme.

Keywords: institutions; detour; career; conventional; outsider.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Ciclo do desenvolvimento das instituições.....	29
Figura 02: O processo de institucionalização de carreiras convencionais e <i>outsiders</i>	38
Figura 03: Etapas da carreira do indivíduo.....	48
Figura 04: Tipologias e movimentos de carreira pela perspectiva das instituições de carreira convencional e <i>outsider</i>	56
Figura 05: Percurso da pesquisa.....	69
Figura 06: Elementos da análise do discurso.....	74

SUMÁRIO

NOTA INTRODUTÓRIA	13
INTRODUÇÃO GERAL.....	17
CAPÍTULO I – COMO INSTITUCIONALIZAMOS AS CARREIRAS? UM ESTUDO SOBRE CARREIRAS CONVENCIONAIS E OUTSIDERS À LUZ DAS TEORIAS DE THORSTEIN VEBLÉN E HOWARD BECKER.....	23
INTRODUÇÃO.....	23
1.1 Trabalho, carreira e o processo de escolha.....	26
1.2 As instituições na abordagem institucionalista original de Thorstein Veblen.....	29
1.3 A Teoria do Desvio de Howard Becker	34
1.4 Como as carreiras convencionais e outsiders são institucionalizadas na sociedade?	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
CAPÍTULO II – COMO AS INSTITUIÇÕES INFLUENCIAM AS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS? TIPOLOGIAS E MOVIMENTOS NA PERSPECTIVA DAS CARREIRAS CONVENCIONAIS E <i>OUTSIDERS</i>	45
INTRODUÇÃO.....	45
2.1 Teorias, tipologias e fases de carreira	47
2.2 As Instituições Carreira Convencional e Carreira <i>Outsider</i>	52
2.3 Os movimentos e tipologias de carreira a partir das Instituições – Carreiras Convencionais e Carreiras <i>Outsiders</i>	55
CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
CAPÍTULO III - ANDO NA LINHA OU NO DESVIO? UM ESTUDO SOBRE O PROCESSO DE ESCOLHA E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA PELA PERSPECTIVA DAS INSTITUIÇÕES.....	64
INTRODUÇÃO.....	64
3.1 Metodologia.....	68

3.1.1	Percurso metodológico e etapas da pesquisa.....	68
3.1.2	Abordagem e caráter da pesquisa	69
3.1.3	Método e Técnica de coleta de dados	70
3.1.4	Técnica de análise dos dados.....	73
3.2	Apresentação e análise dos resultados	75
3.2.1	Tipologia de carreira convencional – Ronaldo Castilhos - o advogado	75
3.2.2	Tipologia de carreira <i>outsider</i> – Gustavo Silva – Um grafiteiro	83
3.2.3	Tipologia de migração entre carreiras	94
3.2.4	Tipologia de carreira dupla – Luan Brum – o médico pediatra e músico.....	119
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	133
	CONCLUSÕES	139
	REFERÊNCIAS	146
	REFERÊNCIAS DO CAPÍTULO I.....	146
	REFERÊNCIAS DO CAPÍTULO II	148
	REFERÊNCIAS DO CAPÍTULO III	150
	REFERÊNCIAS GERAIS.....	152
	APÊNDICES	154
	APÊNDICE A – TÓPICOS ABORDADOS NA ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE ..	154
	APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	156

NOTA INTRODUTÓRIA

Este estudo é fruto de inquietações pessoais e acadêmicas. Nasci em uma família conhecida pela musicalidade e, na infância, ouvia repetidamente as histórias de que meu avô paterno abriu mão da vida de músico acordeonista de orquestra da noite porto-alegrense para poder casar-se com a minha avó. Eu me perguntava, por quê? Se o dom da música é reservado para poucos neste mundo, por qual motivo meu avô renunciou a um talento extraordinário para trabalhar como caminhoneiro? Jamais ousei perguntar a ele! Além de ouvir esse conto, aos onze anos de idade, na sala da casa dos meus avós que mais parecia um estúdio musical, constataram que eu também tinha herdado a capacidade autodidata dessa arte. Para aprimorar o dom que eu já tinha, meus pais aceitaram o meu desejo de estudar técnica vocal e me presentearam com alguns instrumentos musicais. Assim, a arte em mim sempre foi incentivada, contudo eu pensava: Se para mim a música foi tratada como algo belo e potente, por que com o meu avô isso foi diferente?

Quando me tornei adolescente, a música era parte da minha rotina, porém, ao escolher minha carreira (de forma inconsciente), negligenciei minhas habilidades artísticas e adentrei no curso de Administração, profissão que exerço com afinco e satisfação. A música passou a ser um *hobby* e um motivo para reencontrar os amigos e família. Passei a refletir recentemente sobre isso, por que eu fiz essa escolha?

Olhando para trajetória de vida do meu avô, percebi que ele fazia da música uma forma de confraternizar, dedilhava seu acordeom em serestas, tocava em eventos e chegou a se apresentar na Europa acompanhando um grupo de folclore. Em seu discurso, era notável que esse foi o maior orgulho da sua vida, tocar fora do país! Os relatos da profissão de caminhoneiro eram poucos, os da arte foram muitos! Mais uma vez, fiquei me questionando, por que?

Como essa curiosidade pela história da minha família veio à tona, procurei entre os anciãos do lado paterno, explicações sobre como foi a trajetória do meu avô. Nos relatos de uma tia avó descobri que a minha trisavó era maetrina, teve dois filhos músicos - o meu bisavô era multi-instrumentista, tocava *bandoneón* e flauta. Meu avô, então, tinha herdado o dom da música de seus antepassados e foi em decorrência disso que teve o apoio da família para tentar ser músico profissional. Logo, penso que o estigma da profissão de musicista não aconteceu no seio familiar, foi imposto pela sociedade da época e reforçado pelo preconceito dos seus sogros. Isso foi determinante para o abandono da carreira, tanto que mesmo tocando em vários locais e eventos, ele nunca mais cobrou por isso. Para os seus descendentes, a carreira musical foi incentivada, mas cada um de nós fez opções de carreira diferentes e seguindo um padrão

profissional fora do meio artístico. Fizemos da arte um *hobby* e uma marca da família pois, na nossa comunidade, a família Prestes é sinônimo de musicalidade. Certa vez, um amigo me disse: Quando nasce um Prestes, ficamos pensando: Qual instrumento ele irá tocar? A habilidade musical, aptidão para tocar instrumentos e capacidade autodidata está presente em dois sobrinhos do meu avô, em dois sobrinhos netos, em um dos seus cinco filhos, em dois netos sendo que eu sou uma destas descendentes – uma cantora e flautista. Não vivo da música, mas não vivo sem música. Todos teríamos condições de fazer dessa arte uma profissão, por que não fizemos isso?

Ao ingressar no Curso de Mestrado em Administração da UNIPAMPA, um leque de possibilidades se abriu quando fui apresentada aos estudos organizacionais. As leituras, em diversas lentes analíticas, me fizeram refletir não só como acadêmica, mas como ser social. A primeira vez que li um artigo sobre a Teoria do Desvio de Howard Becker – que traz o desvio como um produto da sociedade, a partir da percepção dos indivíduos que possuem comportamentos e ações que fogem das regras e convenções, compreendi que isso permite explicar o preconceito gerado em algumas carreiras. Refleti não só sobre a carreira de músico, mas também sobre a gama de profissões que são estigmatizadas pela sociedade. Afinal, ela transcende as carreiras que são ditas criativas como o caso das artes (teatro, cinema, música, artes plásticas), o estigma está vinculado ao comportamento avaliado como inadequado, onde outras carreiras se enquadram neste contexto como as ligadas à religião, ao esporte e a prostituição. Enquanto ia me familiarizando com o tema, entendi que um comportamento ou profissão *outsider* só pode existir se houver o padrão, o dito normal, a regra. Como e onde eu encontraria essa explicação?

Foi neste momento que, incentivada pela minha orientadora, busquei no conceito de instituições da Teoria do Institucionalismo Original de Thorstein Veblen – que descreve que as instituições são fixadas no tecido social a partir de instintos, hábitos, costumes, repetição e legitimação - uma possibilidade de entender o processo decisório profissional e os movimentos dos indivíduos levando em consideração o papel das instituições nessas escolhas, vislumbrando utilizar essa renomada teoria no contexto das carreiras.

Então, para que essa inquietação pessoal e teorias distintas se tornassem um estudo acadêmico, foi preciso ensaiar. Para amadurecer essas ideias diante da complexidade do tema e com o intuito de entrelaçar dois pensamentos de autores de épocas e áreas diferentes – Thorstein Veblen e Howard Becker - o aprofundamento teórico seria essencial. Novamente, reavaliei o que eu conhecia sobre ensaio, essa palavra é ambígua para mim. Antes eu ensaiava para não semitonar uma nota aguda frente aos ouvidos críticos e olhares doces do meu avô.

Passei a ensaiar para compreender as carreiras dos indivíduos, suas escolhas profissionais e como elas são influenciadas e controladas pela sociedade.

Para isso, fiz como um musicista que desmonta o instrumento no final da apresentação e o guarda no “*case*” até o próximo espetáculo. Renunciei às minhas inquietações pessoais, pois compreendi que a minha história de vida serviu como *insight* na hora de decidir o tema da dissertação, mas para que ela se tornasse um estudo, necessitei me desvincular e me posicionar com um olhar crítico e acadêmico sobre o tema.

Desta forma, dei o primeiro passo, ensaiei não mais como musicista, ensaiei na vida acadêmica. Neste sentido, o ensaio foi utilizado como uma opção consciente para o entendimento do tema e como uma forma de incubar novos conhecimentos, um meio de apreender a realidade na tentativa de resolver a questão central da filosofia moderna – separar-me do sujeito e objeto na compreensão da realidade (MENEGETTI, 2011).

Com leituras e reflexões sobre trabalho e carreira, desenvolvimento das instituições, Teoria do Desvio e suas possíveis implicações nas carreiras dos indivíduos - surgiram dois artigos em formato de ensaios teóricos. Estes possibilitaram a realização de um estudo empírico. Acredita-se, portanto, que o terceiro artigo, a parte aplicada desta dissertação, depende da construção teórica apresentada nos dois artigos anteriores. Em decorrência desse processo, essa dissertação é apresentada no formato de artigos, cada capítulo apresenta um artigo construído ao longo desse percurso.

Reflico que, ao longo do caminho, amadureci enquanto pesquisadora e cidadã. Hoje, tenho ciência que somos o resultado daquilo que experimentamos, das vivências e condições que tivemos, das pessoas que nos relacionamos, da educação e informações que nos foram proporcionadas e, das coisas que muitas vezes nos deparamos e fogem do nosso controle. Cada indivíduo é um ser em constante construção, que traz muito do que deseja, pensa, age e um tanto do que os outros esperam de nós. E, muitas vezes ou na grande maioria das vezes, nem temos consciência disso. Por isso acredito que não podemos estudar as carreiras desvinculadas do contexto social. Essa percepção só foi possível pelo conjunto de oportunidades que me foi aberto durante os dois anos de aprendizado no Programa de Mestrado em Administração da UNIPAMPA e claro, pela generosidade dos meus professores em me apresentar distintas teorias dos estudos organizacionais, para que juntos visualizássemos uma pesquisa na temática das carreiras, unindo a minha inquietude pessoal e o que isso poderia contribuir academicamente. Creio também, que este estudo necessitou das etapas teóricas antes do aprofundamento empírico, diante da tentativa de entrelaçamento de dois pensadores tão valorosos como Thorstein Veblen e Howard Becker.

No fim desta importante jornada, compreendi que não estou sozinha quanto às minhas intenções de pesquisa. Encontrei o trabalho de inúmeros pesquisadores, observei emergentes estudos que buscam compreender as trajetórias dos indivíduos no trabalho considerando os contextos em que elas se desenvolvem, o papel dos elementos influenciadores de carreira e o quanto a interação social pode limitar ou expandir as fronteiras da escolha e desenvolvimento profissional dos indivíduos. Ratifica-se assim, a importância da epistemologia interacionista nas pesquisas sobre relações de trabalho, a utilização do método de história oral para desvendar o caminho profissional dos indivíduos de forma mais detalhada e profunda, caminho este que pode ser reto, tortuoso, cheio de obstáculos e, em decorrência disso, não deveria ser estudado de forma engessada ou com um modelo previamente estipulado. Evidenciando que, o constructo de carreira indivíduo/organização amplamente difundido nas pesquisas sobre o tema se tornou uma visão limitada e que não mais traduz a realidade das pessoas no trabalho. De tal modo, fui motivada por um conjunto de fatores que transcenderam as minhas inquietudes iniciais - pelas teorias que estudei, pela minha orientadora, pelo método que ela sabiamente indicou e pelos achados de pesquisadores contemporâneos que estão desvendando as carreiras por lentes analíticas distintas e plurais.

Com todas essas as reflexões que esclarecem as minhas motivações enquanto pesquisadora, descrevem como este estudo surgiu e como ele contribuiu na minha trajetória pessoal e acadêmica, chega o momento de explicar como ele foi desenvolvido. A seguir, a introdução geral deste estudo.

INTRODUÇÃO GERAL

Estudar os fenômenos sociais com a ótica da temporalidade pode auxiliar os estudos organizacionais na compreensão da realidade social a partir do passado (MELLO; TONELLI, 2002). O tempo não é puramente quantitativo, ele se mostra qualitativo, pois é derivado das crenças e costumes da sociedade. Quem determina uma unidade de tempo é o ritmo da sociedade e os sistemas que mensuram o tempo são o modo como a sociedade reflete as atividades sociais (HASSARD, 2001). Desta forma, estudar o tema das carreiras com a lente da temporalidade pode contribuir para entendermos não só o seu contexto histórico e atual, mas as lacunas ainda existentes a serem exploradas.

Ao aprofundar o tema “carreira”, faz-se necessário compreender o que é trabalho, pois o indivíduo só constitui uma carreira pelo ato de trabalhar. A ideia de carreira, como sendo um ofício, uma profissão executada ao longo da vida, nasceu junto com a sociedade capitalista (CHANLAT, 1995). Porém, muito antes da carreira ser alvo de estudos, o trabalho já fazia parte da sociedade. O trabalho foi sendo construído adjacente à história. Inicialmente, era sinônimo de tortura devido à escravidão e, como o prestígio social era atribuído a quem tinha propriedade, o ócio era visto como algo bom e correto. Posteriormente, o trabalho era considerado um caminho para a salvação, em que a honra de trabalhar levava à dignificação do homem, mas ainda considerado uma penitência. A partir da Revolução Industrial, essa configuração de trabalho foi modificada, o ócio passou a ser o indigno e, o trabalho, significador de prestígio social, assumindo a centralidade que tem hoje (ANTUNES, 2005).

Sendo assim, o trabalho – central e vital na sociedade contemporânea – modificou-se com o passar do tempo. Neste cenário de mudanças, as carreiras se constituíram tal qual conhecemos hoje, uma vez que a sociedade fornece os panoramas de carreira que nela vigoram, demonstrando que, quando uma sociedade muda, as carreiras são afetadas, surgindo novas configurações de carreiras e outras, por consequência, vão desaparecendo (CHANLAT, 1995).

De acordo com Chanlat (1995), as carreiras podem ser classificadas em tradicionais e modernas. As tradicionais, de acordo com o autor, vigoraram até a década de 1980 e eram protagonizadas na maioria por homens. Promoviam estabilidade, segurança e eram desenvolvidas dentro das organizações. De lá para cá, o autor menciona que, com a inserção e permanência da mulher, o surgimento de questões como instabilidade e carreira autogerida, as trajetórias profissionais ganharam uma nova roupagem.

Em decorrência disso, diversas teorias surgiram com o objetivo de elucidar o tema diante da complexidade que ele se apresenta. Parece ser um consenso, na literatura, de que a

carreira é tema polissêmico e multifacetado. Por ter este caráter, ela é estudada em diversos ângulos. Vaclavik et al. (2017), expõe que o tema das carreiras é problematizado em subáreas. Segundo os autores, alguns pesquisadores se dedicam a estudar as carreiras pela ótica da organização, ou seja, abordam temas relacionados a gestão de pessoas, planos de carreira e comportamento organizacional. Ainda assim, Duarte et al. (2010) alertam que essas abordagens são insuficientes. Em primeiro lugar, estão radicadas em pressupostos de estabilidade das características individuais e empregos seguros em organizações bem delimitadas. Em segundo lugar, elas explicitam os percursos profissionais como uma sequência ordenada de estágios, predizendo o ajustamento das pessoas a um contexto de trabalho que destoia da realidade atual.

Como consequência, é possível identificar pesquisas que buscam entender os conceitos de carreira por lentes analíticas distintas. Estudos contemporâneos abordam os temas de carreira sem fronteiras, transição de carreiras, autogestão de carreira, mobilidade, âncoras de carreira, carreiras proteanas e carreira caleidoscópica. Múltiplas visões e, ainda assim, teorias que se apresentam como restritivas, pois estabelecem modelos em campos limitados, sendo úteis em estudos específicos, mas não compreendendo marcadores e diferenças sociais (FRAGA, GEMELLI, ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2019; VACLAVIK et al., 2017). Sobre estudos que focam as discriminações e englobam os marcadores sociais, estes autores observam emergentes abordagens sobre gênero, orientação sexual, raça e classe e uma busca constante para consolidar novos conceitos de carreira que contemplem não só a ótica do indivíduo, mas os complexos contextos em que elas se desenvolvem.

Na perspectiva de estudar carreiras sob a ótica dos marcadores sociais, destacando o de gênero, Moreira, Fleck e Viana (2020) trazem como embasamento teórico o Institucionalismo Original de Thorstein Veblen, proveniente da Economia, vinculando o ciclo do desenvolvimento das instituições como fator condicionante para a discriminação da mulher no ambiente de trabalho. Outro estudo, de Abbondanza, Fleck e Viana (2021), afirma que os constructos institucionalistas podem fornecer caminhos na explicação da legitimação de carreiras masculinizadas e feminizadas. Ambos trazem como arcabouço teórico o fato de que as instituições se legitimam a partir dos instintos e hábitos que, uma vez compartilhados pela sociedade (VEBLEN, 1988), produzem estereótipos quanto ao gênero no trabalho. Os estudos confirmam que a Teoria Institucional pode elucidar este processo de institucionalização de carreira quanto ao sexo, demonstrando, assim, a validade de utilizar o processo de desenvolvimento das instituições no tema das carreiras, ampliando os estudos nessa área.

Em uma outra corrente, de cunho sociológico, as carreiras são explicitadas utilizando a Sociologia do Desvio como fundamentação teórica. O estudo das carreiras *outsiders* propõe a

análise das trajetórias profissionais dos indivíduos que não seguem as regras e convenções da maioria da sociedade e são rotulados como desviantes por estas escolhas que fogem do padrão, sendo oriundo do trabalho de Howard Becker, sociólogo da Universidade de Chicago (BECKER, 2008).

Alguns estudos brasileiros foram realizados acerca deste tema. Barros et al. (2018) dedicaram-se a estudar as carreiras *outsiders* utilizando a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e concluíram que as carreiras desse tipo são divididas em onze famílias de ocupações, sendo as principais: artistas plásticos, músicos, dançarinos, profissionais do sexo, esotéricos, atores, esportistas, entre outras. A pesquisa afirma que a rotulação desses profissionais acontece também pelo modo que a CBO os classifica e que muitas dessas carreiras não têm apoio dos sindicatos, de leis que as amparem e, ainda, por todos os fatores relacionados com a vida pessoal – apoio familiar, instabilidade financeira e dificuldade de ascender na profissão. Ainda, aponta que os profissionais *outsiders* são na maioria autônomos e únicos responsáveis por sua carreira. Os demais estudos focaram em carreiras específicas abordando o tema do desvio. De Luca (2015) estudou a profissão de tatuador; Barros, Capelle e Guerra (2021) e Lima e da Silva Anjo (2022) seguiram o trabalho de Becker, ampliando as discussões da carreira *outsider* de músico.

Considerando as evidências encontradas nesses estudos, entende-se que ainda se faz necessário aprofundar os estudos da carreira pela perspectiva das instituições, pois estas delimitam estruturas sociais que influenciam nos processos de escolha e desenvolvimento de carreira dos indivíduos. Trazendo como prerrogativa que durante o avançar da sociedade foi se estabelecendo um conjunto de carreiras que foram tacitamente convencionadas, aceitas e outras profissões passaram a ser estigmatizadas, obtendo menor apreço por parte da mesma sociedade, surgiu o argumento para este estudo, que buscou responder à seguinte pergunta de pesquisa: **De que forma as instituições de carreira convencional e *outsider* influenciam nos processos de escolha e desenvolvimento profissional?**

Desta forma, o objetivo geral desta dissertação ficou definido como: Compreender de que forma as instituições de carreira convencional e *outsider* influenciam nos processos de escolha e desenvolvimento profissional. E os objetivos específicos:

1. Determinar como se institucionalizam as carreiras convencionais e *outsiders* à luz do conceito de instituições da abordagem institucionalista de Thorstein Veblen e Teoria do Desvio de Howard Becker (Artigo I);
2. Reapresentar as tipologias e movimentos de carreira propostos por Schein, a partir da legitimação de duas instituições distintas – carreiras convencionais e carreiras *outsiders* (Artigo II);

3. Determinar quais elementos impactam mais no desenvolvimento de carreira ao escolher uma carreira convencional, *outsider*, migrar entre carreiras ou desenvolver carreira dupla (convencional e *outsider*) de forma simultânea (Artigo III).

Este estudo se justifica porque acredita-se que abordagens que investigam a aceitação/rejeição social das carreiras podem contribuir com as discussões sobre a temática, sendo outra forma de estudar e compreender a trajetória profissional dos indivíduos. Também, amplia-se as discussões utilizando o conceito de instituições da Teoria Institucional Original, pois este é capaz de auxiliar na compreensão dos complexos mecanismos que desencadeiam o apreço ou a desaprovação de uma carreira pela sociedade, não só abordando pesquisas que identificam a discriminação no trabalho pelos marcadores sociais como também nos elementos de coesão e coerção social originados a partir das escolhas profissionais dos indivíduos.

Se as carreiras se desenvolveram em concomitância com a história e podem ser analisadas no espaço temporal, ampliar sua discussão pela legitimidade social torna-se relevante em uma sociedade que julga e discrimina e que, além de fazer isso há muito tempo, ainda tem facilidade em fazer, em decorrência do acesso à informação que experimentamos hoje em dia. Veblen relata que a discriminação entre ofícios já era presente há mais de um século. O homem já julgava o trabalho digno e o indigno, as proezas e as façanhas e já demonstrava aversão a tudo que não era heroico (VEBLEN, 1929). Dessa forma, a temporalidade serve para compreendermos o contexto social de uma época e elucida que, muito embora as carreiras e as instituições tenham se modificado, o fato de discriminar uma carreira em detrimento de outra não é só um costume da sociedade, podendo ser visualizado, inclusive, como uma instituição.

Devido à união de duas teorias e da necessidade de um aprofundamento teórico, optou-se por desenvolver etapas teóricas antes da fase empírica. Em decorrência disso, esta dissertação é apresentada no formato de artigos. Dois ensaios teóricos foram produzidos, construindo primeiramente um modelo que elucida o processo de institucionalização de carreiras convencionais e *outsiders* (Artigo I). O segundo modelo apresentado defende que a partir da legitimação de duas instituições de carreira – convencional e *outsider* – os percursos profissionais são distintos e delimita que, pela perspectiva das instituições, as pessoas desenvolvem uma trajetória profissional exclusivamente convencional, exclusivamente *outsider*, migram entre essas instituições de carreira ou desenvolvem uma carreira dupla – convencional e *outsider* de forma simultânea (Artigo II). Após os argumentos teóricos elaborados, a terceira etapa da pesquisa utilizou os constructos anteriormente desenvolvidos

para aplicar o estudo em sujeitos que desenvolvem trajetórias profissionais estabelecidas no segundo modelo (Artigo III).

O primeiro ensaio teórico, intitulado “**Como institucionalizamos as carreiras? Um estudo sobre carreiras convencionais e *outsiders* à luz das teorias de Thorstein Veblen e Howard Becker**”, apresentado no capítulo I, utilizou os preceitos Veblenianos sobre o conceito e desenvolvimento de instituições (VEBLEN, 1898; 1988; 1929; 2018) e a Teoria do Desvio que desenvolve o termo de carreiras *outsiders* (BECKER, 2008) para determinar como se institucionalizam as carreiras convencionais e *outsiders*. Nesse primeiro estudo, foi proposto que a carreira se desenvolve em etapas (SCHEIN, 1996) e que, ao longo desse processo e mediante a interação social, as pessoas de um modo geral adquirem hábitos de pensamento baseados na tradição, regras e costumes vigentes de que existem carreiras corretas para viver em sociedade. Já pessoas que desenvolvem carreiras fora desse esquema de vida são rotuladas como *outsiders*. Esse arranjo social delimitou duas instituições distintas de carreira – as carreiras convencionais e carreiras *outsiders*. O ciclo do desenvolvimento das instituições que se inicia com instintos, hábitos, costumes, repetição, legitimação e instituição (VEBLEN, 2018; MOREIRA, FLECK, VIANA, 2020) auxilia na compreensão de como ocorre a delimitação de duas instituições de carreira e a Teoria do Desvio de Howard Becker demonstra os efeitos e o poder coercitivo das instituições para rotular determinadas profissões.

Posteriormente, o artigo dois, que tem como título “**Como as instituições influenciam as trajetórias profissionais? Tipologias e movimentos na perspectiva das carreiras convencionais e *outsiders***”, é apresentado no capítulo II, defendendo que, ao assumirmos que existem instituições distintas de carreira, surgem tipologias e movimentos de carreira distintos, sendo eles: carreira convencional, carreira *outsider*, migração entre elas e desenvolvimento de carreira dupla – convencional e *outsider* de forma simultânea. Também, defende-se que, ao considerar as instituições de carreira, as pessoas desenvolvem fases diferentes, não seguindo um padrão de linearidade como Schein propõe. Assim, surgiu o segundo modelo que considera as instituições de carreira e possibilitou o surgimento das tipologias acima apresentadas.

O terceiro e último capítulo da dissertação, com o título de “**Ando na linha ou no desvio? Um estudo sobre o processo de escolha e desenvolvimento de carreira pela perspectiva das instituições**”, utiliza os argumentos teóricos construídos para desenvolver um estudo empírico com profissionais que desenvolveram suas carreiras conforme as tipologias apresentadas no segundo artigo. O estudo se caracterizou como uma pesquisa exploratória, qualitativa, utilizando o método de história oral temática e a entrevista em profundidade como

técnica de coleta de dados, que foram posteriormente analisadas pela técnica de análise de discurso.

Pretendeu-se com este estudo, avançar teórica e empiricamente na temática das carreiras, considerando a perspectiva das instituições, de forma a contribuir com a agenda de pesquisa sobre as relações de trabalho, com os estudos contemporâneos que contemplam os diferentes contextos que influenciam as trajetórias profissionais e elucidam como se estabeleceram a estrutura social das carreiras na atualidade.

A seguir, os capítulos (I e II) que constituem os ensaios teóricos desenvolvidos e, posteriormente, a fase empírica da pesquisa, terceiro e último artigo (capítulo III). Por fim, faz-se uma conclusão geral do estudo, considerando os três artigos desenvolvidos que constituem esta dissertação e apresentando a resposta ao objetivo geral da pesquisa.

CAPÍTULO I – COMO INSTITUCIONALIZAMOS AS CARREIRAS? UM ESTUDO SOBRE CARREIRAS CONVENCIONAIS E OUTSIDERS À LUZ DAS TEORIAS DE THORSTEIN VEBLEN E HOWARD BECKER

INTRODUÇÃO

Todo fenômeno social envolve contato e desencadeia um processo de interação. Esses processos são fundamentados em uma estrutura e caracterizam um grupo social com base nas relações interativas dos indivíduos (CASTRO, 2007). Entre esses processos, considerando a perspectiva da sociologia do trabalho, a escolha da profissão é um determinante da interação social dos indivíduos, a qual grupo ele pertence e o que a sua decisão de carreira impacta nas suas relações sociais.

A ideia de profissão é tratada como um objeto multideterminado, definido como um fenômeno ao mesmo tempo social, individual e institucional. Do ponto de vista social, as profissões representam formas históricas de divisão e organização do trabalho, enquanto individualmente representam a realização e a construção do indivíduo com a experiência adquirida no trabalho e, por último, do ponto de vista institucional, é definida pelos processos nos quais os atores sociais defendem seus interesses na medida em que forçam as organizações a reconhecê-los como detentores de um conhecimento e autorizados a exercer uma função. A sociologia das profissões insiste sobre a necessidade de se reconhecer a existência destas distintas dimensões na interpretação do fenômeno das profissões e das carreiras (BENDASSOLI, 2009).

De acordo com Schein (1996), existem etapas da vida nas quais o indivíduo constitui a sua trajetória profissional ou carreira. O autor propõe que a primeira fase é relativa à infância, na qual se conectam aspectos de fantasia e exploração do mundo do trabalho, muitas vezes seguindo o exemplo e direcionamento da família. A segunda provém da educação recebida como uma preparação prévia, seja ela técnica ou não. Posteriormente, o indivíduo passa a fazer uma autoavaliação de suas habilidades e competências e inicia a atividade laboral. A quarta fase diz respeito à socialização do indivíduo no trabalho e o contato com os valores, normas e crenças da organização. Subsequentemente, na próxima fase, o trabalhador passa a se perceber como parte efetiva da organização e do grupo de trabalho e, finalmente, a etapa seis contempla a estabilidade, avanço e manutenção do emprego, a permanência, migração ou desistência daquela carreira e, por fim, a aposentadoria.

Corroborando e atualizando o cenário de discussões sobre a carreira, há que se considerar não só as relações já conhecidas e vincular também a era da informação e suas

implicações na vida contemporânea. O trabalho hoje é considerado central e torna-se elemento constante de reflexão, sendo possível apontar diversos motivos que levam os indivíduos a optar por uma carreira. Esse fato se dá, pois, além das relações sociais tradicionais como família, cônjuge e situação econômica, também há influência dos aspectos midiáticos e da era digital nessas escolhas, denotando que as instituições de carreira são reforçadas pela mídia e pelo acesso à informação característico dos nossos tempos (ABBONDANZA; FLECK; VIANA, 2021). Diante do exposto, em qualquer fase da carreira de um indivíduo, não há como desvincular a interação com a sociedade e o quanto a escolha, desenvolvimento, permanência e desistência de uma carreira é influenciada pelo meio em que se vive.

Cada grupo social exerce influências diferentes sobre os indivíduos. Ao longo da vida, as pessoas vinculam-se aos grupos – primeiramente a família, posteriormente com a comunidade escolar, com o grupo de trabalho e assim por diante. Essa intensidade das interações sociais se converte em grupos primários ou secundários de relações. Quando o indivíduo consegue a sua aglutinação com o grupo, diz-se que obteve coesão social. No caminho inverso, quando há divergências de qualquer ordem, existe uma força contrária denominada coerção social (CASTRO, 2007).

A partir das variadas interações e das consequências delas, vindas através da coesão ou da coerção social, estabelecem-se na sociedade conceitos, crenças, práticas, entre outros, que são incorporados no cotidiano e fazem com que a tomada de decisão dos indivíduos, incluindo a questão da carreira, seja considerada por essas perspectivas. Como forma de explicar melhor este ponto, entende-se como relevante a discussão da obra de Veblen sobre o desenvolvimento das instituições e que, associada à Teoria do Desvio, também chamada de Teoria dos *outsiders*, é possível identificar o quanto a interação social influencia as decisões de carreira, cria preconceitos e estereótipos e, conseqüentemente, impacta na trajetória profissional das pessoas.

Optou-se por relacionar o pensamento dos dois autores por acreditar que na temática das carreiras seus conceitos convergem e se complementam. Isso vai ao encontro do que Silva (2008) afirma sobre o diálogo entre as linhas e áreas de pesquisa nas ciências sociais aplicadas. O autor acredita ser possível incorporar atributos econômicos para explicar a sociologia e que, ao fazê-lo, somos capazes de proporcionar uma amplitude nas análises, reforçando o conceito de interdisciplinaridade e fundamentando os estudos nos melhores clássicos do pensamento social, como são consideradas as duas correntes de pensamento utilizadas neste ensaio.

Em uma perspectiva evolucionista proveniente do Darwinismo, o economista Thorstein Veblen em sua Teoria Institucional, utilizou diversos termos ligados à ciência biológica como seleção, herança e variação e descreve a sua teoria comparando a evolução das espécies com a

evolução necessária para o pensamento econômico de forma análoga (MOREIRA; FLECK; VIANA, 2020). Assim, apoiava uma teoria econômica evolucionária, defendendo que as instituições emergem a partir de hábitos comuns dos indivíduos e podem ser formais ou informais, o que as estabelecem e as mantém são os hábitos compartilhados (LOPES, 2013).

Os estudos de Veblen demonstram a importância das instituições como explicação do funcionamento da sociedade, trazendo o contexto histórico das fases anteriores para discutir as estruturas e dinâmicas do capitalismo contemporâneo (BATEIRA, 2018).

Em um outro ponto de vista, surge a Teoria do Desvio, que se fundamenta também nos mecanismos das relações sociais. Essa corrente afirma que os grupos sociais criam regras e tentam, em certos momentos, impô-las. Essas regras definem as situações e comportamentos especificando o que é certo ou errado. Alguém que não vive de acordo com esses regulamentos é considerado um *outsider*. Essa rotulação é imposta pelo grupo social, causando a limitação de convívio, permanência e ascensão do desviante no grupo social que não o reconhece como parte do grupo (BECKER, 2008).

Os pensamentos tanto de Veblen quanto de Becker permitem explicar com mais profundidade a ideia de controle social, definido por Castro (2007) como um conjunto de dispositivos sociais – usos, costumes, leis e instituições que estabelecem uma ordem e preservam a estrutura social, impondo a vontade da classe dominante e/ou do consenso do grupo, o que, de alguma forma, traz indícios sobre o comportamento dos indivíduos com relação a suas escolhas. Especialmente como se pretende neste ensaio, trazendo o conceito de instituições de Veblen e a Teoria do Desvio de Becker, é possível uma compreensão do cenário das carreiras na atualidade, ou seja, como o contexto social da nossa época delimita a estrutura social de carreira.

Diante do exposto, este ensaio tem como objetivo determinar como se institucionalizam as carreiras convencionais e *outsiders* à luz do conceito de instituições de Thorstein Veblen e da Teoria do Desvio, de Howard Becker. A partir do referencial teórico sobre trabalho, carreira e processo de escolha, conceitos e processo de desenvolvimento das instituições – do institucionalismo original de Thorstein Veblen – e teoria do desvio de Howard Becker, surgiu a seguinte pergunta de pesquisa: **Como as carreiras convencionais e *outsiders* são institucionalizadas na sociedade?** A discussão teórica considerou todos esses elementos e, após o entrelaçamento dos pensamentos dos autores, propõe um modelo teórico.

Pretendeu-se, com este estudo, elucidar como as carreiras podem ser discutidas pela perspectiva das instituições, considerando a influência dos grupos sociais que legitimam

instituições de carreiras convencionais e *outsiders* para que, em pesquisas posteriores, seja possível aprofundar teórica e empiricamente a temática das instituições de carreira.

1.1 Trabalho, carreira e o processo de escolha

Não é possível estudar o tema das carreiras desvinculado da sociedade e suas estruturas, visto que as carreiras têm relação com o meio e se desenvolvem em diferentes contextos sociais e econômicos. Cada vez mais, essa reflexão se torna imprescindível para direcionar as pesquisas da área e possibilitar a inclusão dos múltiplos fatores que interferem na forma de fazer carreira (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2012). Seguindo essa lógica, a carreira é, portanto, dependente das aberturas profissionais oferecidas pela sociedade (CHANLAT, 1996). Tendo como premissa que a sociedade experimentou diversas transformações políticas, econômicas, sociais e tecnológicas, as trajetórias profissionais que se desenvolveram nesse contexto também foram afetadas por essas mudanças.

Por isso, antes de aprofundar os conceitos atrelados à carreira, é importante uma reflexão sobre o conceito de trabalho, pois este foi constituído de forma adjacente à história e não existe o debate sobre carreira desvinculado de uma ideia do que é trabalho. De acordo com Antunes (2005), o trabalho inicialmente era visto como tortura e elemento degradante, proveniente da escravidão dos povos e de uma sociedade feudal onde os acumuladores de riqueza demonstravam aos demais que o bom e o certo era o ócio, trabalhar era atividade para quem não tinha terras e riquezas. Ao longo do tempo, com a extensa e complexa expansão do cristianismo, o trabalho passou a ser visto como um caminho para a salvação do homem, mas ainda visto como penitência por meio da qual o sujeito se tornaria digno e honrado a partir do seu trabalho.

A estrutura social da época feudal estava alicerçada na propriedade. Detentores de posse constituíam a classe ociosa, cabendo à classe trabalhadora a produção de bens e serviços para serem usufruídos por esses detentores de posses e prestígio social. No Período Bárbaro, para as classes mais altas da sociedade, cabia a guerra e o sacerdócio; na Idade Média, a propriedade e o acúmulo de riquezas, enquanto para as classes inferiores, nesses dois períodos, cabia toda e qualquer atividade laboral seja ela de forma escravizada ou remunerada (VEBLEN, 1988).

A partir da Revolução Industrial, novas configurações de trabalho passaram a existir, selando, sob o comando do mundo da mercadoria e do consumo, o fim da visão do ócio como significador do prestígio social, passando o trabalho a ter novas discussões e implicações no mundo contemporâneo. Assim, nesta sociedade moderna, com a expansão do capitalismo,

foram surgindo novos modelos de trabalho, como produtivo e improdutivo, manual e intelectual, material e imaterial, bem como a forma assumida pela divisão sexual do trabalho. Surge o que se entende como a nova configuração da classe trabalhadora, que, entre outros elementos, passa a envolver a discussão sobre o trabalho a partir de sua centralidade para a sociedade. Nesse ambiente, surgem os estudos sobre a carreira (ANTUNES, 2005).

Uma carreira, originalmente, é definida pelo caminho ou percurso trilhado por um indivíduo nas atividades que desenvolveu no trabalho durante sua vida. Portanto, é possível definir que a carreira não existe sem o trabalho (TOLFO, 2002). Para Schein (1996, p. 20), “do ponto de vista do indivíduo, a carreira é constituída de várias e significativas unidades ou fases, reconhecidas pela sociedade, embora o espaço de tempo associado a cada uma delas varie muito de acordo com a profissão ou com a pessoa que à exerce”. Assim, o referido autor apresenta fases da carreira pelas quais um profissional se desenvolve.

A primeira fase compreende o período da infância, em que a profissão é apenas um pensamento e um estereótipo a partir da imaginação do indivíduo. Por meio da escolarização, as crianças e adolescentes processam informações e têm contato com as múltiplas opções de carreira. Ainda, o autor ressalta que a fase dois pode levar poucos ou muitos anos, dependendo do tipo de educação e oportunidades que o indivíduo recebe (SCHEIN, 1996).

A próxima fase é denominada “ingresso no mundo profissional”, na qual, ao fazer uma avaliação de seus conhecimentos e habilidades, a pessoa ingressa em uma atividade. Posteriormente, o processo de socialização acontece quando o indivíduo entende as responsabilidades que a sociedade atribui à profissão escolhida. A partir desse entendimento, surge a quinta fase da carreira, quando o indivíduo é admitido como membro naquela profissão. Se ele se estabiliza e permanece, o processo de carreira evolui e, caso isso não aconteça, o profissional reavalia e adentra em outra atividade, reiniciando o ciclo na fase de socialização. Após percorrer todas as fases anteriores, já com um grau de maturidade de vida e carreira, as pessoas experimentam o desligamento na forma de desaceleração do trabalho até culminar na aposentadoria (SCHEIN, 1996).

O grande paradoxo do mundo do trabalho contemporâneo está relacionado às novas formas que ele vem apresentando. Além dos indivíduos passarem por todas as fases da carreira, ainda precisam manter a sua empregabilidade em um ambiente mutável e volátil. Assim, o arranjo da morfologia do trabalho é multifacetado e deve ser estudado de forma ampla e interdisciplinar, pois, embora as carreiras tenham a origem nos indivíduos, elas estão cada vez mais relacionadas ao ambiente (TOLFO, 2002). Em um constructo moderno de carreira, Fraga e Rocha-de-Oliveira (2016) reforçam que as trajetórias profissionais dos indivíduos estão

vinculadas ao seu contexto de vida e, muito embora as pessoas façam suas escolhas profissionais, as circunstâncias estruturais influenciam significativamente a forma de fazê-las.

Entende-se, portanto, que o trabalho foi sendo estruturado em consonância com a história e, da mesma forma, as carreiras foram sendo constituídas em cargos que mudam com o tempo, em uma sociedade que evolui constantemente e onde as carreiras se desenvolvem em várias fases. A sociedade é que mantém o controle social sob as diversas carreiras que surgiram ao longo do tempo e o trabalho, pela centralidade que assumiu, conseqüentemente, promove o tipo de interação social que os indivíduos terão ao longo de suas vidas.

De acordo com Castro (2007), os processos sociais básicos são a comunicação e a socialização, por meio das quais se constitui a interação social dos indivíduos. Nesse processo, as relações sociais vão sendo desenvolvidas de forma organizada ou não organizada. A organização de uma interação social identifica-se pela existência de comportamentos baseados em valores, regras, padrões e normas, enquanto as não organizadas são oriundas de relações episódicas e efêmeras com alguma imprevisibilidade.

A interação social é a influência de um indivíduo sobre o outro, que acaba o transformando e o desenvolvendo. Assim, o comportamento dos indivíduos é moldado pelas interações sociais em um processo de construção do indivíduo social. A quantidade de interações, sua variabilidade e contrariedade proporcionará o movimento transformador do comportamento humano (DURAN, 1993). Dessa forma, a interação social é um processo contínuo de aquisições quantitativas e transformações qualitativas que se dão ao sujeito a partir de suas experiências e na convivência com o grupo social em que ele interage (ARANHA, 1993).

Sendo o desenvolvimento dos indivíduos realizado pela interação social, é neste ambiente que seu comportamento é controlado, pela mesma sociedade que o desenvolve. Isso é evidenciado nos preceitos Veblenianos, pois o autor desenvolve seu pensamento a partir dos instintos e hábitos vigentes na sociedade. Por sua vez, esses hábitos são explicitados no decorrer das ações, que por meio da repetição são legitimadas. Assim, as condutas individuais são alicerçadas em uma estrutura social que fornece um potencial direcionamento para os objetivos e preferências do grupo dominante (HODGSON, 2006) e, por isso, identifica-se, nos conceitos de instituições da teoria institucional de Thorstein Veblen e Teoria do Desvio de Howard Becker, os elementos que permitem construir um modelo teórico demonstrando como se dá a institucionalização das carreiras pela perspectiva das instituições, considerando o papel dos grupos sociais e os mecanismos que esses atores utilizam para criar, legitimar e tipificar as carreiras.

1.2 As instituições na abordagem institucionalista original de Thorstein Veblen

Incorporar conceitos econômicos na explicação sociológica torna-se uma forma reveladora para ampliar a visão da natureza social dos fenômenos. Com isso, é possível, em algum grau, distanciar-se das interpretações que reduzem o sentido das motivações econômicas vinculadas ao sujeito, passando a entender a vida econômica das pessoas com base nas ações coletivas. A vida econômica do indivíduo tem relação direta com o contexto social em que ele está inserido. Nesse sentido, Veblen, desde sua formação até a maturidade de sua carreira acadêmica, apresentou em seus textos a relação plural entre filosofia, sociologia e economia, tornando a sua obra relevante para o entendimento da história do pensamento social e para uma crítica empreendida contra a teoria econômica neoclássica, na defesa de uma interpretação econômica que incorpora a interdisciplinaridade (SILVA, 2008). De acordo com Monasterio (2005), boa parte da produção científica de Veblen é considerada uma teoria interpretativa, utilizando o método hermenêutico, valorizando a compreensão em vez da explicação para reconstruir o significado em um contexto social, decodificando e adaptando o texto para tratar os fenômenos sociais.

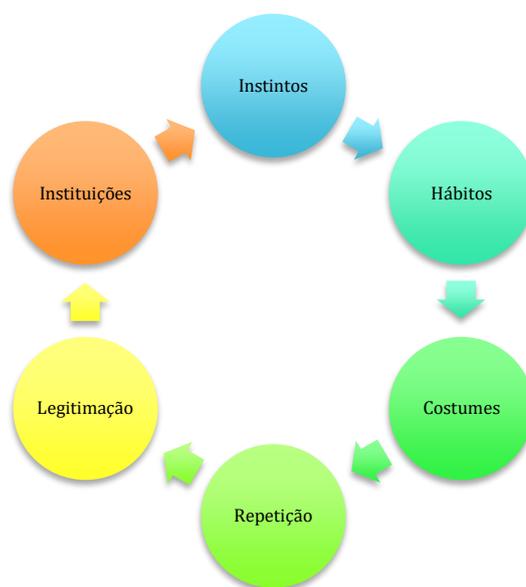
Para o embasamento de sua teoria econômica, Veblen dissertou sobre a vida do homem na sociedade tomando como base os princípios da Teoria da Evolução de Darwin, contemplando em seus escritos como era a cultura e a vida em períodos distintos da história, evidenciando um panorama de como a sociedade foi se modificando. Buscando analisar o desenvolvimento social com o mesmo olhar que Darwin observou as espécies, a teoria de Veblen fundamenta que o homem é um agente que atua em resposta aos estímulos do ambiente, sendo uma criatura de hábitos e propensa ao meio. Diferentemente dos seres irracionais, os indivíduos absorvem os fatos mentalmente e, muito embora utilizem-se da racionalidade, são propensos a aceitar hábitos por uma questão de necessidade seletiva e, por isso, os hábitos têm o poder de tendenciar as ações dos indivíduos (VEBLEN, 1898).

Em sua obra mais comentada, a Teoria da Classe Ociosa, Veblen conceitua as instituições como hábitos de pensamento comuns que prevalecem e delimitam as relações entre os indivíduos. São esquemas de vida estabelecidos por normas, valores e regras que trazem consigo o passado e o presente, mas, por terem um caráter evolutivo, acabam se adaptando, ou seja, evoluindo. As instituições se consolidam a partir do comportamento e ações dos indivíduos que, ao se tornarem hábitos compartilhados, resultam em instituições, manifestando-se no decorrer do tempo, do espaço e do contexto vivenciado (VEBLEN, 1929). Portanto, uma teoria

econômica evolucionária diz respeito à um processo sequencial, um desdobramento (MONASTERIO, 1998).

Para entendermos o caráter evolutivo das instituições, torna-se necessária a percepção de que uma instituição se desenvolve em etapas (VEBLEN, 1898). A proposição de Moreira, Fleck e Viana (2020), que estudaram a discriminação de gênero no mercado de trabalho a partir da Teoria Institucional, apresenta o ciclo de desenvolvimento das instituições, sendo instintos, hábitos, ações e repetições etapas do processo de institucionalização. Como última etapa do ciclo e baseado no trabalho de Fleck (2011), que propôs um modelo teórico sobre a institucionalização com foco nas IES, os autores incorporam ao contexto do ciclo das instituições a legitimação social, agregando a perspectiva de que a legitimação resulta em uma rede de relações sociocognitivas (Figura 01). A partir do entendimento de que a legitimação é um processo, cabe pontuar que ela não é homogênea, mas instável, histórica e socialmente arquitetada. Assim, para legitimar ou não uma instituição, faz-se necessária a compreensão do grupo social, atores e momento histórico em que ela acontece (AZEVEDO, 2008).

Figura 01: Ciclo do desenvolvimento das instituições.



Fonte: Moreira, Fleck e Viana, (2020).

O ciclo do desenvolvimento das instituições se inicia com o que Veblen define como instintos. O autor os classifica como: o instinto de artesanato (*workmanship*), que seria a tendência à implementação de incrementos tecnológicos; instinto familiar (*parental bent*), que inclinaria o sujeito a buscar o bem-estar dos seus descendentes e instinto de curiosidade (*idle*

curiosity), que levaria o sujeito a produzir explicações coerentes do mundo e o instinto predatório ou para o esporte, que cria estímulos para atividades individualistas, ligado a atividades competitivas e demonstração de superioridade, sendo, por isso, um instinto que dificultaria a manutenção do grupo. Contudo, os instintos não teriam força contra as instituições, pois estas são capazes de moldar os instintos, acabando por modificá-los (MONASTERIO, 2005; FREITAS, 2019).

A segunda etapa diz respeito aos hábitos desenvolvidos, sendo um mecanismo psicológico que constitui a base do comportamento, a partir da ordenação, expectativa e ação que dão consistência às atividades humanas. Os hábitos seriam a matéria constitutiva das instituições e lhe conferem maior durabilidade, potência e autoridade normativa. Quando os hábitos são compartilhados, produzem o que chamamos de costume. Começam a fazer parte da estrutura social e, ao serem repetidos, acabam por legitimar regras, convenções, enraizando-se em uma comunidade e delimitando as instituições (MONASTERIO, 2005; HODGSON, 2006; CAVALCANTE, 2014; MOREIRA, FLECK, VIANA, 2020).

Para Veblen (1898), as ações do homem se tornam hábitos quando repetidas de forma rotineira, sendo de certa forma até inconscientes, pois estão condicionadas ao fato de estarem sempre presentes no dia a dia. Para agir, o homem faz uso de suas faculdades mentais e, quando as usa continuamente, acaba por repetir as ações habitualmente também, criando um padrão convencional e provocando um ato complacente em qualquer comunidade que age da mesma maneira. Dessa forma, por hábito, o homem aprende o que é certo e bom em sua concepção. Assim, a habituação não é individual e esporádica, tornando-se coletiva pelo desenvolvimento de hábitos no grupo ou sociedade.

Quando os hábitos são continuamente executados pelos indivíduos de um mesmo grupo social, a ação é sancionada levando à instituição. Então, as atitudes pretéritas incorporadas de modo usual tornam-se referência para os demais membros da sociedade e as ações passam a ser naturais, atemporais. As relações entre as pessoas passam a ser construídas tendo como pano de fundo esses hábitos. Assim, hábitos e instintos convergem para estimular a ação social do indivíduo sem a devida racionalização do ato propriamente dito. A institucionalização acontece pela cristalização do hábito no ambiente, sendo o homem desconhecedor da origem ou aplicabilidade do hábito, subordinando-o a agir inconscientemente, sem controle, ou seja, as ações habituais antigas estão arraigadas na cultura e controlam a vida dos indivíduos (SILVA, 2008).

O viés evolucionista é demonstrado nos escritos de Veblen, que, ao longo do tempo, vai incorporando elementos importantes e construindo a sua forma de pensar a sociedade. O autor

vai agregando conceitos sobre instintos, hábitos, instituições e evoluindo para constituir a Teoria Institucional reconhecida atualmente e que originou outros estudos nas últimas três décadas, que inclusive obtiveram reconhecimento a nível mundial (BATEIRA, 2018).

O processo de evolução teórica de Veblen, além de demonstrar como as instituições se fixam no tecido social, apresenta os mecanismos de retroalimentação das instituições quando o autor cunha o termo de *causação circular cumulativa* acreditando que as instituições se fundamentam sempre em uma relação de causa e efeito. Dessa forma, ao analisar a história da vida econômica dos indivíduos, acredita-se que vão se acumulando elementos e, em decorrência disso, há uma adaptação dos meios aos fins. Nesse arranjo cíclico, à medida que o processo continua, tanto o agente quanto o ambiente são resultados do processo passado (VEBLEN, 1898; 2018).

Para Veblen, portanto, as instituições exercem uma influência direta, não só no modo de pensar, agir, mas de viver em sociedade. Com essa premissa, o autor disserta sobre o efeito das instituições na sociedade demonstrando uma base para explicar o poder coercitivo das instituições na Era Moderna – a *emulação*. A emulação é o processo pelo qual indivíduos passam a mimetizar as ações que são preponderantes na sociedade. Utilizando o mesmo método e demonstrando a emulação em períodos distintos da história, Veblen comprova que a ação coletiva é padronizada e direcionada pelos hábitos prévios. O autor considera que, na era do capitalismo, a emulação se tornou pecuniária, a partir do início da propriedade privada. Sob esse ponto de vista, o hábito desenvolvido para acumulação de bens na sequência cultural se tornou um processo emulativo e originou uma comparação entre os indivíduos (VEBLEN, 2018). Nesse sentido, o trabalho na contemporaneidade assumiu uma potente centralidade, visto que passou a ser o meio pelo qual as pessoas adquirem condições para emular esses hábitos de acumulação e, conseqüentemente, fornece subsídios para compreendermos a estrutura social das carreiras atuais.

Partindo da premissa que nesse processo histórico foram sendo selecionadas as atividades profissionais que proporcionam maior coesão com os hábitos compartilhados na sociedade por meio das distintas interações sociais que se acumulam durante a vida, é possível ampliar as discussões sobre as carreiras pela perspectiva das instituições e o fato de que estas promovem a aceitação/rejeição de um indivíduo pela profissão que ele desenvolve. Monastério (2005) ratifica essa reflexão quando menciona que o processo de evolução se torna, além de uma seleção, uma adaptação forçada dos indivíduos a um ambiente dinâmico, em que, de acordo com o processo, vão sendo selecionados os indivíduos e seus hábitos mais condizentes à estrutura social vigente. A manutenção e perpetuação das instituições dependem da sua

dominância sobre outras mais fracas e se determinada instituição é compatível com as demais presentes na sociedade.

Veblen (2018) incorpora o argumento a respeito da convergência e divergência de hábitos compartilhados, indicando que as circunstâncias ou tradições de vida levam a uma comparação entre os indivíduos com base na eficiência, resultando em uma ação emulativa ou discriminatória. Dessa maneira, em nossa sociedade contemporânea, o homem que emula os hábitos laborais consolidados pela mesma é percebido como útil e sua atividade é motivo de estima. Do contrário, aquele que diverge sofre uma comparação discriminatória, recebendo a censura dos demais.

Assim, os indivíduos que emulam profissões habituais/tradicionalmente reconhecidas nesse esquema de vida são considerados profissionais de uma carreira aceita, do senso comum e denominada aqui como carreira convencional. Por outro lado, a comparação discriminatória origina uma outra instituição de carreira, as trajetórias profissionais não condizentes com o que foi convencionalizado. Nesse constructo, é possível elencar que a estrutura social das carreiras da atualidade, além de serem instituições, também se especificam como informais, pois não se baseiam nas normas e estatutos, mas, sim, no que foi legitimado socialmente por hábitos compartilhados na sequência cultural. Lopes (2013) alerta que as instituições não podem ser confundidas apenas com regras escritas ou instituições formalizadas. Pelo contrário, as regras e as instituições formais de uma sociedade existem e são eficientes porque estão alicerçadas em hábitos compartilhados e por isso “tornam-se” instituições. Hábitos e comportamentos que não estão de acordo com o pensamento e as formas de agir da maioria dos indivíduos estão fadados a desaparecer ou funcionar de forma ineficiente, porque destoam do que foi legitimado no processo histórico.

Ao trazer a discussão da ineficiência de uma instituição de carreira, alicerçada nos hábitos compartilhados ao longo do tempo, surge um paradoxo – as carreiras contrárias aos hábitos legitimados também podem ser visualizadas como uma instituição distinta – as carreiras *outsiders*, termo cunhado pela Teoria do Desvio, de origem sociológica. Entendidas assim, devido a esses indivíduos desenvolverem hábitos e compartilharem de um esquema de vida distintos, há a legitimação de um grupo social divergente – denominado o grupo social *outsider*. De acordo com Becker (2008), esse grupo, mesmo não sendo dominante, é reconhecido tanto por quem faz parte do grupo *outsider* como pelo restante da sociedade, denominados como impositores de regras, o grupo dominante.

Com essas reflexões, considera-se que os conceitos de instituições constantes na Teoria Institucional Original elucidam o processo pelo qual uma regra, convenção, comportamento e

norma resultam em instituições a partir do compartilhamento de hábitos. Ao interpretá-la, é possível relacioná-la com a temática das carreiras. Associada à Teoria do Desvio, demonstra como os indivíduos que transgridem os conjuntos de elementos que reforçam hábitos de pensamento tornam-se desviantes na percepção da sociedade e acabam sendo rotulados, ratificando duas instituições distintas de carreira – as carreiras convencionais e carreiras *outsiders*.

1.3 A Teoria do Desvio de Howard Becker

De acordo com Werneck (2008), Howard Becker, autor da Teoria do Desvio, integrou um grupo seleto de pensadores e sociólogos que revolucionou a pesquisa social em seus estudos na Universidade de Chicago, especialmente ao centrar suas pesquisas na sociologia e antropologia urbana. Nesses estudos, o sociólogo construiu uma coletânea de textos que desencadeou o que atualmente se conhece como Sociologia do Desvio, com implicações sobre os *outsiders*, fenômenos de *labeling* ou etiquetamento social e a Teoria da Rotulação, inicialmente utilizadas na área do Direito e após alguns anos, redirecionadas para o estudo das carreiras.

Para Lima (2001), a organização dos textos sobre o desvio teve como finalidade a conceituação de alguns problemas sociais, estudados a partir das comunidades com maior número populacional onde o índice de criminalidade era maior quando comparado a outras localidades. Muito antes do desvio ser estudado na sociologia ou nas ciências jurídicas, ele já estava presente na sociedade no âmbito religioso, não com esta nomenclatura, mas por meio dos costumes religiosos que definiam, escalonavam e quantificavam o que era pecado ou imoral. Motivados por esse entendimento do passado e pelo cenário de crimes acontecendo nas metrópoles, esses estudos passaram a receber investimento por parte da Universidade de Chicago, que criou um mapa antropológico das comunidades onde existiam essas características desviantes.

A Teoria do Desvio apresenta duas correntes distintas, a positivista e a interacionista. As duas correntes se baseiam em princípios ligados às definições das normas da sociedade e de que o desviante representa a diferença. Todo fenômeno de desvio é colocado sobre – e definido pelo – sinal da diferença. O desviante é essencialmente percebido e representado como sendo diferente do restante do grupo social (FAUGERON; ROBERT, 1976).

Portanto, na visão de Costa (2005, p. 10):

A Teoria do Desvio refere-se à ausência de conformidade às normas sociais. Aplica-se às condutas individuais ou coletivas que transgredem, àquelas normas em uma dada sociedade ou grupo. Um comportamento só pode ser qualificado de desviante tomando-se como referência os padrões normativos da sociedade em que emerge.

A corrente positivista, ainda na visão criminológica, trata o desvio de uma forma clínica, na qual os comportamentos desviantes seriam de ordem patológica, individual, podendo ser hereditário e a pessoa é considerada desviante por ser considerada um tipo antropológico à parte (COSTA, 2005). Os questionamentos da escola positivista sobre o indivíduo desviante, na visão de Lima (2001), seriam “Por que eles fizeram isso?”, “Como fazer este comportamento parar de acontecer?”. Em uma perspectiva comportamental, para o psiquiatra Lombroso, considerado o precursor dos estudos positivistas criminológicos no final do século XIX, o desviante desenvolveria determinados comportamentos baseado na hereditariedade e nos aspectos biológicos, construindo um modelo estereotipado e racista, amplamente criticado atualmente. Contudo, mesmo que a tese tenha sido questionada, há a consideração de que foi a partir desses estudos que a Sociologia do Desvio começou a ser contemplada em estudos experimentais e científicos com o mapeamento do comportamento dos indivíduos (NUNES; CASTRO, 2017).

Após as duras críticas aos estudos criminológicos positivistas pela discriminação de ordem racial e fisiológica, foram incorporados os estudos sociológicos sobre os comportamentos desviantes, trazendo o delito como um produto da sociedade, ampliando o conceito e evoluindo para os estudos do desvio sob a ótica interacionista. As primeiras pesquisas com esse viés epistemológico foram realizadas por uma equipe de pesquisadores da Universidade de Chicago a partir de 1910, ou seja, três décadas após os estudos positivistas sobre o desvio (COSTA, 2005).

Para a sociologia do desvio, em uma abordagem interacionista, o comportamento desviante é criado pela sociedade. Em uma concepção simples, o desvio é essencialmente estatístico, visto que desviante é tudo que varia excessivamente da média. Dando maior complexidade ao conceito, o desvio seria relativo, identificando o desvio como uma falha em obedecer às regras do grupo. O fato de as pessoas não seguirem as regras impostas pelo grupo cria os *outsiders* – os indivíduos desviantes – enquanto o julgamento da sociedade é o que constitui a Teoria da Rotulação – percepção do grupo social que rotula os comportamentos (BECKER, 2008).

Dessa forma, Becker propõe que, antes de entender o comportamento desviante, a reflexão adentra para a compreensão de quem estabelece as regras e as impõe no grupo. Quem demonstra a transgressão de uma norma é aquele que a criou, sendo imprescindível o

questionamento: Quem acusa alguém de que? (MISKOLCI, 2005). Assim, apresentam-se como protagonistas da rotulação os grupos sociais, que são denominados como os impositores de regras. As regras sociais são criadas por esses grupos específicos. A sociedade moderna é um sistema organizacional complexo e se diferencia conforme a classe social, linhas étnicas, ocupacionais e culturais. Como os grupos não partilham das mesmas regras há o entrelaçamento e contradição quanto aos tipos de comportamentos apropriados em qualquer situação (BECKER, 2008).

Pelo desacordo entre os grupos sociais, uma comunidade desenvolve processos naturais de seleção e competição entre os grupos, criando a ausência de relações primárias devido à falta de socialização. As relações passam a ser secundárias na forma de se comunicar e de interagir. Em uma ação coletiva, o grupo impositor de regras condiciona o desviante, delimitando os comportamentos para fazer parte do grupo dominante, sendo a religião, família, organizações econômicas e instituições os agentes de controle desse processo (COSTA, 2005).

Becker ainda alerta sobre os tipos de imposição de regras e enfatiza que as pessoas estão sempre as impondo, independentemente do consentimento dos demais. Essas normas são de ordem política e econômica, dos mais velhos para os mais jovens, homens ditam regras às mulheres, sendo, portanto, diferenciais de poder de ordem legal ou extralegal. O comportamento apropriado obedece à regra e é percebido como tal, enquanto outro pode ter um comportamento desviante secreto e, como seu comportamento não emerge perante os demais, ainda é percebido como apropriado. Aquele que é percebido como desviante e tem um comportamento apropriado seria então falsamente acusado e o desviante considerado puro comete o desvio e é percebido claramente pelo grupo (BECKER, 2008).

Os estudos do desvio e suas implicações com foco nos comportamentos sob a ótica da criminologia acabaram se esgotando. Assim, os interacionistas como Becker passaram a estudar o desvio na perspectiva da sociologia das profissões, criando o termo de carreiras *outsiders*. Seguindo as mesmas premissas de seus estudos do comportamento na sociedade, o autor amplia a visão para a sociologia das profissões, estudando primeiramente a carreira de músico. Assim, estabelece que alguns indivíduos são rotulados como *outsiders*, pois desenvolvem suas trajetórias profissionais de forma não convencional na comunidade em que estão inseridos. Dada a centralidade que o trabalho tem na vida de uma pessoa, ter uma profissão fora dos padrões convencionais promove a rotulação e o etiquetamento social (BECKER, 2008).

De acordo com Barros et al. (2018), no Brasil, uma das formas de rotular e classificar as carreiras consiste na própria legislação brasileira que instituiu a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO. Em sua pesquisa, que objetivou analisar a rotulação de carreiras a partir

desses códigos, foi realizado um mapeamento das famílias de ocupações. Os resultados indicam que existem no país diversas carreiras consideradas desviantes. Como resultado da pesquisa, as carreiras *outsiders* constantes no código são as de artista plástico, artesão e suas derivações, ator, músico, dançarino, artistas circenses e suas derivações como mágico, palhaço, acrobata, modelos, atletas de diferentes modalidades, místicos e seus desmembramentos como astrólogos, numerólogos, esotéricos, cartomantes, profissionais do sexo e suas derivações como garota de programa, sexólogo, meretriz e acompanhante.

Outro trabalho que estudou o desvio sob a perspectiva das carreiras foca na profissão de tatuador. De acordo com a autora da pesquisa, essa profissão desde sempre foi considerada desviante e estigmatizada em sua gênese. Compreender a carreira *outsider* possibilita a compreensão do próprio conceito de carreiras, visto que essas lacunas existem e as carreiras consideradas desviantes estão incluídas no rol das profissões e necessitam ser estudadas e debatidas de forma a desmistificá-las (DE LUCA, 2015).

Alguns estudos, embora não tratem a expressão “desvio” ou “*outsiders*”, trazem a perspectiva sobre carreiras que se distanciam das profissões convencionais. Para compreender o universo de carreiras que contemplem elementos artísticos nas funções exercidas, usa-se o termo de carreiras criativas. Os sujeitos de pesquisa – atores, artistas, pintores, músicos e dançarinos são estudados e apresentados como indivíduos que utilizam de sua vocação artística para prover o seu sustento, denominados profissionais do ramo criativo. A concepção tradicional de carreira pressupõe uma série de restrições ou fronteiras. Essas restrições são provenientes das estruturas hierárquicas das organizações, das regras internas e da legislação própria de cada cargo. De certa forma, então, nas ditas carreiras fora deste eixo, tais limites não estão dispostos da mesma maneira. Enquanto nas carreiras tradicionais o iniciante é um “estagiário”, na carreira criativa ele é considerado “amador”. Da mesma forma, um cargo considerado “sênior”, nas carreiras tradicionais, é transformado em “profissional” na carreira criativa (BENDASSOLLI; WOOD JR, 2010).

Nesse contexto, o indivíduo que tem uma carreira não convencional, aproximando sua atividade laboral das carreiras criativas, mesmo sendo considerado um agente livre no direcionamento de sua carreira, não foge das implicações do mercado, pois os consumidores e compradores de seu trabalho fazem parte da sociedade. Estão condicionados ao meio, suas atividades são limitadas por estes agentes que ditam as regras. É evidente a exposição constante destes profissionais, as barreiras que enfrentam na manutenção e progressão das suas atividades e o julgamento de sucesso ou fracasso com base no que produzem (BARROS et al., 2018).

Complementando, as carreiras ditas como não convencionais são construídas num ambiente em que atuam forças contraditórias, não desvinculando os laços entre cultura e economia. A discussão sobre a valorização intrínseca e valorização extrínseca do trabalho desses profissionais deve ser ampliada. Tratar o profissional de uma carreira dita como não convencional ou *outsider* com o termo de profissão sem fronteira é impreciso, as fronteiras existem na forma de controle social (BENDASSOLLI; WOOD JR., 2010).

Por fim, Becker (2008) relata que a Teoria do Desvio é uma abordagem alternativa, em que o foco é a minoria que é rotulada e não a maioria como acontece em muitos estudos da sociologia. Dessa forma, ao estudar os *outsiders*, pode-se encontrar fenômenos instigantes gerando ideias e pesquisas relevantes. Também, sendo o desvio elencado como o sinal da diferença, trazer as carreiras do senso comum para a discussão pode ampliar os estudos das carreiras.

1.4 Como as carreiras convencionais e *outsiders* são institucionalizadas na sociedade?

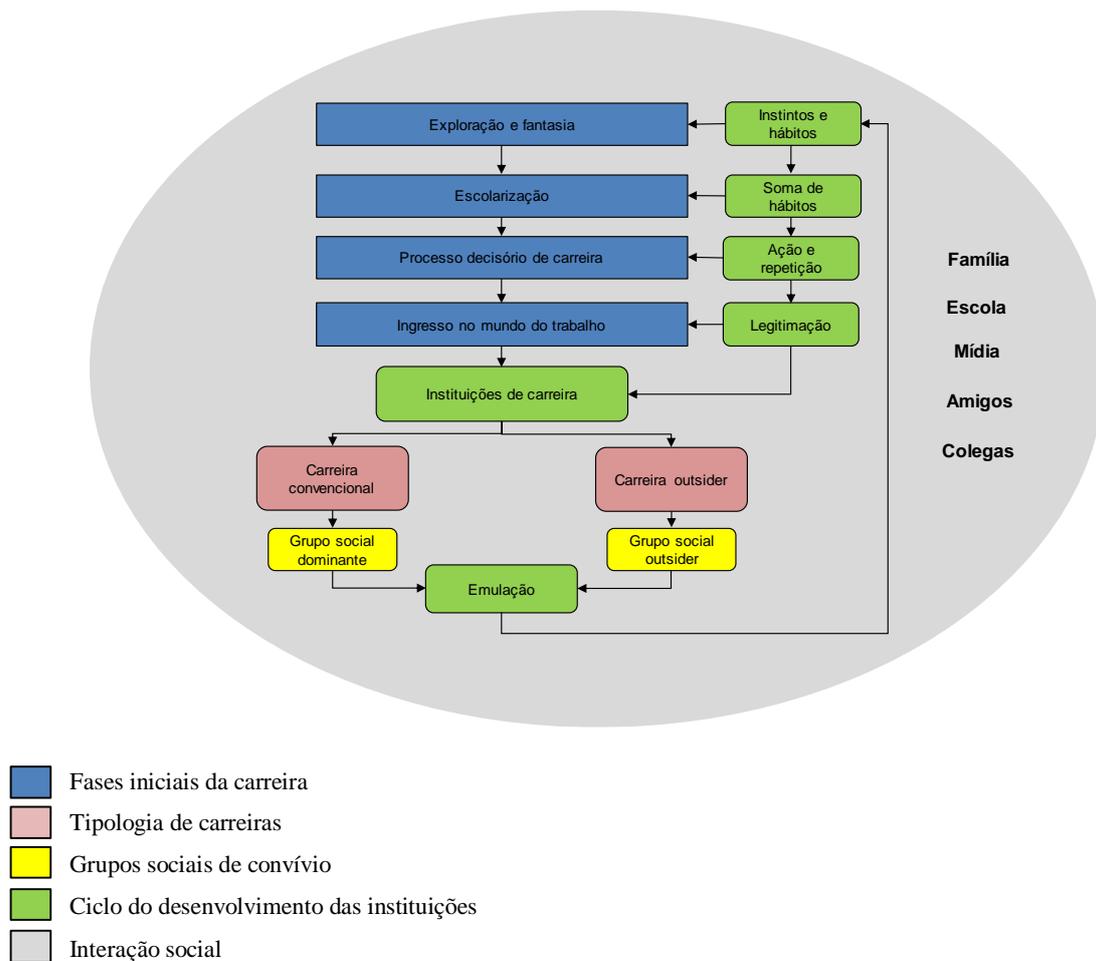
Tomando por base os preceitos de Veblen (1898; 1988; 2018) e Becker (2008), entende-se que na perspectiva das carreiras existem duas instituições distintas. As carreiras convencionais são uma instituição legitimada pelos hábitos compartilhados onde os indivíduos emulam o padrão das carreiras que obtêm o apreço da maioria da sociedade. Esses hábitos compartilhados foram se desenvolvendo ao longo do tempo e construíram uma estrutura de carreira baseada na tradição, nos costumes e manutenção do status quo da sociedade moderna. Em contrapartida, indivíduos que não seguem essa lógica desenvolvem hábitos e costumes distintos e por isso não obtêm coesão social com o grupo dominante, desenvolvendo relações secundárias devido à divergência de hábitos. Assim, entende-se que é legitimada uma outra instituição de carreira – as carreiras *outsiders*. A carreira *outsider* é visualizada como uma instituição contrária ao fluxo da maioria, mas que também tem hábitos compartilhados dentro do próprio grupo *outsider* que reforça esse processo de legitimação da instituição.

A carreira convencional, para fins conceituais e na ausência de literatura existente, seria aquela que é geralmente admitida e praticada, ou tacitamente convencionalizada nas relações sociais e, conseqüentemente, obtêm o apreço da maioria da sociedade. Optou-se por denominá-las como carreiras convencionais tomando como base os preceitos Veblenianos que afirmam que o padrão emulativo de acumulação de bens se tornou a “base convencional da estima” (VEBLEN, 2018). Já as carreiras *outsiders*, conceituadas pela Teoria do Desvio, são o polo oposto dessa relação, ou seja, trajetórias profissionais que estão fora do eixo da aceitação da

maioria da sociedade, pois indivíduos pertencentes a essas carreiras divergem das crenças e costumes do grupo dominante, não só na própria atividade profissional, como também no estilo de vida – hábitos e comportamentos típicos (BECKER, 2008). Dessa forma, os profissionais de carreira *outsider* são rotulados pelo grupo social dominante, aglutinam-se ao grupo *outsider* e, conseqüentemente, emulam os hábitos dessa instituição.

A partir da reflexão de que existem duas instituições de carreira, apresenta-se o modelo teórico deste ensaio reunindo o processo de desenvolvimento das instituições de Thorstein Veblen e Teoria do Desvio de Howard Becker (Figura 02). Assim, traz-se o ciclo do desenvolvimento das instituições nas fases da carreira para discutir este arranjo, acrescentando a influência das interações sociais que contribuem neste processo.

Figura 02: O processo de institucionalização de carreiras convencionais e *outsiders*.



Fonte: Elaborado pela autora com base em Schein (1996), Veblen (1898;1929), Moreira; Fleck; Viana (2020) e Becker (2008).

Para Schein (1996), somos inclinados a definir nossas carreiras quando iniciamos a reflexão e o entendimento de nossas competências, pelo arcabouço de valores, pelas fases da vida que culminarão na nossa identidade profissional. Assim, desde a infância vamos “treinando”, influenciados pela família, pela escola, pelos grupos sociais e definindo quais são as nossas aptidões para o trabalho e nos preparando para a tomada de decisão de qual carreira devemos seguir.

No princípio, a interação social de um indivíduo é realizada com a família. A partir dos ensinamentos, condutas e exemplos vamos aprendendo sobre as regras de convívio e adequando nossa personalidade e comportamentos para sermos incluídos nesse pequeno grupo social, tendo como base os costumes do seio familiar, tendo acesso a informações por meio de histórias, desenhos e capacidade imaginativa e adquirindo informações na mídia. Assim, o primeiro contato com as instituições, sob a ótica das carreiras, acontece na infância, na forma de exemplificação do trabalho dos nossos descendentes e informações adquiridas pela interação social.

De acordo com Veblen (1988), a história da vida econômica dos indivíduos, ou seja, a sua trajetória no trabalho, é um processo cumulativo, sendo o ambiente um agente de transformação, através dos hábitos de vida, selecionando atividades dignas e adequadas, impondo regras e moldando o homem a partir das instituições estabelecidas previamente. Partindo desse pressuposto, nessa fase da carreira denominada exploração e fantasia, os indivíduos passam a refletir sobre qual profissão terão ao crescer, muitas vezes influenciados pelos elementos lúdicos e pelas carreiras do grupo social em que interagem – pais, avós e irmãos. Essa carga de expectativas familiares é depositada pelos pais de acordo com suas crenças e valores, de forma a projetar o futuro dos filhos, dando sequência à carreira dos próprios pais ou familiares próximos, determinando quais as profissões adequadas não só quanto à continuidade da profissão predominante na família, mas também a carreira apropriada ao sexo da criança, já denotando aspectos discriminatórios de gênero (ALMEIDA; PINHO, 2008).

Posteriormente, durante a fase de desenvolvimento do indivíduo através da escolarização, outras interações sociais passam a permear a vida social. No período escolar, de acordo com Harris (1995), pertencer ao grupo social de colegas e amigos tende a ser central para o indivíduo, pois o adolescente passa a refletir que não é criança e nem adulto, auto categorizando-se como de um grupo contrastante do qual estava acostumado a interagir. Eles adotam modos característicos de roupas, estilos, fala e comportamento de modo que, embora eles tenham o mesmo tamanho que os adultos, ninguém terá problemas em diferenciá-los. Com

isso, permite-se afirmar que os hábitos e costumes deste novo grupo de convívio são acrescidos no cotidiano do indivíduo e acabam, por si só, sendo somados ao conjunto de valores e crenças que influenciarão as decisões de carreira. Ainda, pela facilidade de acesso à informação, elementos midiáticos e demais interações se tornam parte desse conjunto de elementos influenciadores.

Em um estudo que buscou identificar as representações sociais das profissões nas crianças, questionando o que elas queriam ser quando crescessem, Queirós, Freire Ribeiro e Ribeiro (2010) apresentam resultados que apontaram carreiras de veterinário, professor, jogador de futebol, modelo, cozinheiro, médico/pediatra como preferências de carreira para a maioria dos respondentes. Também surgiram profissões como cantor, atriz, astronauta e surfista. Quando questionado o porquê dessas escolhas, as crianças elencaram que através das profissões escolhidas poderiam viajar, ganhar muito dinheiro, ser uma pessoa importante, aparecer na TV e vestir boas roupas de marca, na maioria. O estudo também avaliou que a escola é um ambiente que apresenta as profissões e promove a interação com outras pessoas, na opinião dos alunos participantes, que tinham entre nove e onze anos.

Outro estudo que teve como objetivo caracterizar e analisar os elementos de inclinação profissional de adolescentes apontou que as respondentes do sexo feminino elencam como profissões positivas as de professora, pediatra, psicoterapeuta, enfermeira, bióloga e os alunos do sexo masculino elencaram como boas profissões as de empresário, biólogo, automobilista, publicitário, geólogo, desenhista industrial, entre outros. Já as profissões apontadas como negativas, na opinião das alunas, foram as de mecânica, lavadeira, cabeleireira de homens, açougueira, motorista, policial e marceneira. Os respondentes do sexo masculino escolheram as profissões de pedreiro, alfaiate, encanador, maestro, decorador, entre outras, como as mais negativas (MELO-SILVA; NOCE; ANDRADE, 2003).

Assim, é possível refletir que os hábitos de pensamento desenvolvidos a partir das interações sociais vão sendo condicionantes nas escolhas dos indivíduos que passam a ter um contato maior com os hábitos compartilhados de quais profissões são aceitas ou não, perdendo, ao longo da transição criança-adolescente, a visão lúdica das profissões, criando estereótipos de gênero e maximizando a visão utilitarista da carreira ao escolherem profissões com mais status e prestígio. Esse cenário se coaduna com o que Veblen (1988) caracterizou como causação cumulativa, em que as instituições de carreira convencional seriam um resultado cumulativo de interesses da sociedade na sequência cultural. Nesse período, a instituição das carreiras ditas como convencionais passa a fazer parte do cotidiano das pessoas. Nesse quesito, Veblen ressalta que o homem é propenso aos instintos e hábitos, sendo a sua conduta sujeita a

um sistema de causa e efeito e, a partir desses estímulos, as ações desencadeiam para uma adequação às exigências convencionais (MONASTERIO, 2005).

A legitimação das carreiras convencionais ou *outsiders* ocorreria, portanto, a partir do fim da adolescência, concomitante ao processo de ingresso no mercado do trabalho. Se fôssemos traçar uma linha do tempo e delimitar em que momento o questionamento sobre a adoção de uma carreira convencional ou carreira *outsider* começa a surgir nos hábitos de pensamento individuais, seria nesse espaço de tempo.

O processo decisório de carreira é tratado por Becker tendo como premissa a percepção da sociedade. Segundo ele, a imposição de regras sociais e a importância que o indivíduo dá às mesmas e ao julgamento do grupo social direciona as decisões dos indivíduos (BECKER, 2008). Dessa forma, o indivíduo age conforme a percepção e o julgamento do grupo social ao qual ele deseja pertencer. Nesse ponto, para decidir o rumo da sua trajetória profissional, os indivíduos são influenciados pelas instituições das carreiras convencionais e carreiras *outsiders* e agem sob influência dos grupos sociais aos quais pertencem ou, ainda, pela lógica de estarem conforme ao grupo. A influência desses grupos sociais também pode se alterar ou se intensificar em distintas fases da vida e carreira.

Com isso, é pertinente a observação de que o ciclo do desenvolvimento das instituições é a força motriz que institui as tipologias de carreira, enquanto os grupos sociais dominantes atuam como agentes dessa transformação alicerçados nas tradições, valores e condutas através da emulação. A emulação desencadeia o apreço ou desprestígio por uma profissão, legitimando carreiras convencionais e *outsiders*.

Dessa forma, quando passamos a considerar que existem duas instituições distintas de carreira com relação à aceitação e rotulação da sociedade, as fases delas podem ser diferentes e estudadas a partir da progressão linear propostas por Schein (1996), ampliando esse constructo. O autor demonstra que há uma espécie de movimento quando menciona que algumas pessoas passam a analisar as suas carreiras, permanecendo ou migrando para outra, influenciadas por um conjunto de elementos. Contudo, o autor não leva em consideração as carreiras que são aceitas ou não pela sociedade, mesmo mencionando que as trajetórias profissionais são afetadas por fatores externos (SCHEIN, 1996).

Nesse sentido, a partir da constatação de que existem instituições de carreiras convencionais e *outsiders* e que estas são um produto da sociedade, torna-se possível ampliar as discussões das carreiras no contexto atual, possibilitando futuras investigações sobre como os indivíduos perpassam por cada fase da carreira quando desenvolvem carreiras convencionais, *outsiders*, migram entre elas ou exercem as duas carreiras simultaneamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Teoria do Desvio, sob a ótica das carreiras, tornou-se um tema emergente na academia. Já a conceituação e o processo de desenvolvimento das instituições são considerados elementos importantes da Teoria Institucional e consolidados no universo das ciências sociais. O objetivo deste ensaio teórico foi determinar como se institucionalizam as carreiras convencionais e *outsiders* à luz do conceito de instituições de Thorstein Veblen e Teoria do Desvio de Howard Becker e, assim, propor um modelo teórico que possibilite um estudo mais aprofundado do tema.

A teoria Vebleniana descreve as etapas do processo de institucionalização e seu desenvolvimento cíclico, em que os instintos, hábitos, ação, repetição e legitimação culminam em instituições que se perpetuam via emulação. Enquanto isso, a Teoria do Desvio se embasa na imposição de regras pelos grupos sociais dominantes como premissa para a rotulação a partir de um comportamento percebido como desviante. Dessa forma, o controle social das carreiras ocorre como um processo que se desenvolve paulatinamente nas fases do ciclo de vida e carreira dos indivíduos.

Assim, é possível afirmar que as carreiras ditas convencionais e *outsiders* foram sendo institucionalizadas através do tempo, passando pelo ciclo de desenvolvimento das instituições e pelos grupos sociais dominantes que rotulam quais carreiras são convencionais ou não. Em decorrência dessa comparação, surge uma outra instituição, a das carreiras *outsiders*, justamente porque o grupo que desenvolve carreiras fora do padrão convencional se aglutina, desenvolve e legitima hábitos distintos. Os indivíduos vão somando interações sociais durante a vida com a família, amigos, escola, colegas e cônjuges, acesso à mídia, entre outros, e por meio desses arranjos sociais desenvolvem hábitos de pensamento a partir desses relacionamentos cumulativos. Com isso, é pertinente afirmar que, ao mesmo tempo que o indivíduo se desenvolve pela interação, essas relações sociais promovem um padrão coercitivo e os indivíduos passam a agir baseados na percepção que eles têm dos grupos aos quais eles desejam pertencer e pressionados pelas convenções sociais.

Portanto, as decisões de carreira são influenciadas por essas instituições que legitimam carreiras convencionais e/ou *outsiders*. Considera-se, então, que as fases de carreira propostas por Schein podem ser distintas ao serem estudadas pela perspectiva das instituições e incluindo a Teoria do Desvio. A progressão da carreira sofre influência direta e, dessa maneira, os caminhos e descaminhos até o final de uma carreira podem sofrer migrações, desistência e

adaptação. Essas influências podem ser conscientes ou inconscientes, sendo a relevância das instituições de carreira prerrogativa do processo decisório profissional.

O modelo teórico apresentado, portanto, inclui o ciclo de desenvolvimento das instituições, a relação inversa dos profissionais desviantes, o papel dos indivíduos que promovem o controle social em determinadas fases da vida e carreira e propõe que as carreiras têm tipologias diferentes quando há a inclusão e associação dessas teorias. Demonstrando que, sob a ótica de Veblen – em que as instituições surgem a partir de hábitos e ações repetidas e compartilhadas, e a imposição de regras que desencadeia julgamentos de comportamento apropriado ou desviante de Becker, as carreiras convencionais e *outsiders* são produto da sociedade. Portanto, os grupos sociais dominantes institucionalizam e segregam as profissões entre convencionais e desviantes. O processo de emulação não é menos importante, pois reforça os hábitos de pensamento que direcionam a ação coletiva.

A mesma sociedade que legitima é capaz de modificar padrões e comportamentos e evoluir. Dessa forma, com a inclusão de discussões sobre a segregação de carreiras convencionais e *outsiders* no ambiente acadêmico, é possível ampliar o conhecimento sobre discriminação no trabalho quanto ao tipo de carreira e o impacto do controle social das profissões na sociedade contemporânea, em busca de um processo igualitário na configuração de carreira ou aceitação e valorização do trabalho dos profissionais *outsiders*.

Também, foi possível perceber que os textos sobre instituições da abordagem institucionalista original e a Teoria do Desvio se complementam, pois, enquanto o primeiro demonstra o processo de institucionalização, a outra descreve o efeito na estrutura social das carreiras. Entende-se que, com o modelo apresentado, será possível realizar estudos teóricos e empíricos para ampliar o conhecimento das tipologias de carreira a partir das teorias utilizadas no ensaio, possibilitando a compreensão do processo evolutivo da trajetória profissional no contexto de carreiras convencionais/*outsiders* e suas rupturas como o movimento, desistências, progressões e desenvolvimento simultâneo entre elas.

CAPÍTULO II – COMO AS INSTITUIÇÕES INFLUENCIAM AS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS? TIPOLOGIAS E MOVIMENTOS NA PERSPECTIVA DAS CARREIRAS CONVENCIONAIS E *OUTSIDERS*

INTRODUÇÃO

Tradicionalmente, as carreiras eram definidas pela relação de um indivíduo com uma organização empregadora. Essas carreiras, lineares, foram ocorrendo dentro do contexto de estruturas organizacionais estáveis até a década de 1980. Em um modelo no qual as fases da carreira do indivíduo possuíam também características retilíneas, o caminho para iniciar a atividade laboral, desenvolvê-la e encerrá-la era menos tortuoso, uma vez que os indivíduos desenvolviam um ciclo profissional com pressupostos de estabilidade, verticalidade e segurança (CHANLAT, 1995; SULLIVAN e BARUCH, 2009).

Sob a ótica individual, a carreira é considerada um processo que, ao ser visualizado como um ciclo, se relaciona com as etapas da vida do indivíduo. Schein (1996) propõe fases pelas quais os indivíduos passam até desenvolver uma carreira por completo. O ciclo de carreira se inicia desde a infância, quando vamos explorando o mundo do trabalho. Primeiramente, na redoma do círculo familiar, evoluindo na adolescência e durante a escolarização para contatos mais próximos com a pluralidade de carreiras existentes, além de diversificar e somar contatos com outras pessoas. Dessa forma, vamos definindo qual profissão iremos escolher. Através das informações que recebemos, internalizamos esse processo no decorrer da transição criança-adolescente-adulto. O autor menciona que, após a inserção no mercado de trabalho, há algumas etapas que podem ser descritas como progressão, manutenção e desaceleração, até a chegada da aposentadoria, e que, mesmo nesse processo, o indivíduo pode sofrer crises e reavaliações da carreira antes escolhida, gerando um movimento para se readequar e iniciar uma nova trajetória em outra área.

Devido à perspectiva de relação estável e o ambiente socioeconômico terem mudado desde a década de 1980 até a atualidade, aconteceram diversas rupturas que influenciaram não só a forma de fazer carreira, mas a maneira de estudá-las (CHANLAT, 1995). Em decorrência desses fenômenos, os estudos de carreira ganharam uma nova perspectiva, pois a academia passou a incluir o contexto social nas pesquisas que abordam as trajetórias profissionais dos indivíduos. Especialmente atentando que, para se falar em carreira, há que se relacionar os percursos de vida, individualidade, coletividade, ambiente e instantaneidade do momento. Compreendendo todos esses elementos, é possível a observar, registrar e revelar o objeto de

interesse, produzindo discursos de forma plural (VACLAVIK; COLOMBY; GUIMARÃES, 2020).

Essa nova realidade também reconfigurou questões a nível individual e social, incentivando o discurso sobre igualdade, pluralidade e diversidade. Embora os estudos de carreira tenham buscado um entendimento maior sobre as desigualdades no ambiente laboral – incluindo os marcadores sociais como etnia, gênero e classe – algumas lacunas ainda existem e são passíveis de investigação (FRAGA; GEMELLI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2019).

Uma dessas oportunidades de pesquisa é a abordagem de carreira quanto à aceitação por parte da sociedade, tendo como premissa que ela delimita regras e convenções, ou seja, legítima, por meio desses elementos, quais carreiras são consideradas apropriadas e quais não são. Nesta perspectiva, existiriam duas modalidades de carreira: aquelas tacitamente convencionadas como percursos profissionais escolhidos e reconhecidos pela maioria e as carreiras de pessoas que desenvolvem atividades laborais fora desse eixo de aceitação, onde esses indivíduos podem sofrer preconceitos e ter dificuldade para se manter, ascender e permanecer, por serem consideradas carreiras fora dos padrões legitimados.

A Teoria do Desvio se tornou precursora de abordagens interacionistas que buscam esclarecer esses mecanismos pelos quais algumas profissões são consideradas fora dos padrões da sociedade, denominando-as carreiras *outsiders*, uma vez que estas não aderem às tradições e costumes convencionados. Em outra perspectiva, o conceito de instituições da Teoria Institucional Original, ao ser interpretado, é capaz de demonstrar as etapas do processo de institucionalização que estabelece, através de hábitos compartilhados, as normas e convenções vigentes em uma determinada época, possibilitando utilizar esse constructo nos estudos de carreira (BECKER, 2008; VELEN, 1929).

Acredita-se que, ao longo do tempo, os indivíduos adquiriram hábitos de pensamento que os levaram a reconhecer algumas carreiras como adequadas e interessantes para adentrar, permanecer e sobreviver na sociedade moderna, formando um conjunto de carreiras ditas convencionais. Em decorrência disso, as carreiras desenvolvidas por indivíduos que fogem dessa lógica e esquema de vida passaram a sofrer um estigma por parte da mesma sociedade. Esse processo cumulativo na sequência cultural delimitou o contexto de carreiras que conhecemos hoje, no qual as carreiras aceitas são aquelas do senso comum, condizentes com os hábitos desenvolvidos para viver em uma sociedade capitalista, denominadas carreiras convencionais. Enquanto as carreiras dos indivíduos que desenvolvem hábitos contrários e não convencionais formam o polo inverso dessa relação, originando as carreiras *outsiders*.

Nesse arranjo social, estruturaram-se duas instituições de carreiras distintas, alicerçadas não só na tradição, costumes e na própria atividade laboral, como também no comportamento e interação social segregada entre os grupos sociais antagônicos – o grupo social dominante e grupo social *outsider*.¹ A existência desses dois grupos sociais, legitimados por hábitos compartilhados, reforça e perpetua essas duas instituições de carreira, pois os grupos desenvolvem relações sociais secundárias entre si e variam níveis de coesão e coerção social (VEBLEN, 2018; BECKER, 2008).

Considerando, então, que a sociedade definiu duas instituições distintas para os tipos de carreira que as pessoas escolhem (Artigo I), entende-se que as fases da carreira podem não seguir a linearidade proposta por Schein (1996) quanto à movimentação, progressão e manutenção, pois o indivíduo, ao fazer o seu processo decisório profissional, está imerso nesse ambiente institucional e sofre influência das instituições vigentes. Neste ensaio teórico, pretende-se rerepresentar as tipologias e movimentos de carreira propostos por Schein a partir da legitimação de duas instituições distintas – carreiras convencionais e carreiras *outsiders*.

Acredita-se que, ao contemplar as carreiras pela perspectiva das instituições de carreira – convencionais e *outsiders*, alcançar-se-á um aprofundamento do debate sobre a temática da desigualdade no âmbito profissional, não só quanto às características e marcadores sociais do sujeito como raça, gênero, orientação sexual, religião e classe, como também no tipo de atividade laboral que ele escolheu e na qual deseja construir a sua trajetória de vida e carreira, trazendo teorias econômicas e sociológicas como arcabouço teórico para produzir pesquisas teóricas e empíricas relevantes que busquem compreender as complexas relações de trabalho contemporâneas.

Este ensaio teórico descreve as teorias, tipologias e fases da carreira, apresenta as instituições de carreira convencional e *outsider*, descrevendo seu processo de institucionalização e, por fim, discursa sobre as tipologias e movimentos de carreira a partir das fases da carreira, considerando as instituições de carreira convencional e *outsider*.

2.1 Teorias, tipologias e fases de carreira

A carreira é um tema interdisciplinar por natureza. Em uma abordagem moderna, os estudos de carreira avançaram no conhecimento para além da agência individual, trazendo as condições econômicas, políticas, sociais e culturais que delimitam e direcionam as escolhas

¹ O argumento teórico do Capítulo I da dissertação.

peçoais. É notável o esforço teórico despendido para classificar, caracterizar e compreender os diferentes percursos profissionais dos indivíduos e os novos contextos de trabalho (FRAGA; GEMELLI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2019).

Nessa perspectiva, as pesquisas sobre carreira estão explorando diferentes áreas do conhecimento, tendo como fator principal as transformações sociais a partir da era da informação e globalização e levando em conta o processo histórico com a herança social que o capitalismo promoveu na sociedade moderna (ANTUNES, 2005). As transformações no modo de se fazer carreira são relatadas desde o final do século XX, por Chanlat (1995). O autor menciona que, até meados da década de 1980, as carreiras se configuravam como trajetórias profissionais geridas pelas organizações em que a pessoa ingressava, com estabilidade, progressão vertical e em sua maioria protagonizadas por homens. O modelo moderno de carreira, nos anos seguintes até a atualidade (segunda década do século XXI), apresenta características distintas, sendo protagonizado por ambos os sexos, com progressões descontínuas, carreira a cargo do indivíduo e não responsabilidade da organização e graus de instabilidade.

Nesse constructo moderno de carreira, surgiram diversas teorias para investigar as transformações no trabalho, dada a centralidade que ele assumiu na sociedade. Vaclavik et al. (2017) demonstra, por meio de um estudo bibliométrico, as principais publicações acerca do tema carreiras da atualidade nos eventos e periódicos da ANPAD nos últimos 20 anos. Os resultados aferiram que 17% dos temas de carreira são sobre transição, 15% sobre a teoria das âncoras de carreira, 14% se dedicaram a estudar a autogestão das trajetórias profissionais, 10% dos estudos abordaram questões de gênero e trabalho, planos de carreira obtiveram 9% de todas as publicações e, o restante, outros enfoques.

Paralelamente, a academia também tem se dedicado aos elementos discriminatórios dos indivíduos no trabalho – em grande parte sobre gênero – não só observando a inserção e ascensão da mulher na vida produtiva como também as dificuldades enfrentadas. Também, as pesquisas sobre discriminação quanto à raça, orientação sexual e classe social ganharam espaço e passaram a ser objetos de investigação (FRAGA; GEMELLI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2019).

Nesse cenário de desenvolvimento de carreira, Schein (1992) reforça que, tanto a nível individual quanto organizacional, os ambientes são complexos, as interações são dinâmicas e refletem necessidades de mudança ao longo da vida. Ao destacar esses dilemas, o autor propõe diferentes estágios de carreira e desmembra essas fases em consonância com as etapas de vida dos indivíduos, criando um modelo para estudar o percurso profissional. Dessa forma,

independentemente da teoria de carreira, da aceitação, discriminação de atividade ou modo pelo qual os desafios de carreira são estudados, o modelo de Schein demonstra que a carreira é um ciclo que se coaduna com outro ciclo, o da vida. A seguir, apresenta-se o modelo de ciclo de carreira individual proposto por Schein (Figura 03).

Figura 03: Etapas da carreira do indivíduo.



Fonte: Adaptado de Schein (1996).

De acordo com Schein (1996), a primeira fase da carreira diz respeito à fantasia e exploração, que ocorre na infância, criando na criança e pré-adolescente um estereótipo de profissão e trabalho. Dessa forma, é nos primeiros anos que os indivíduos passam a socializar com o mundo do trabalho, através das suas relações familiares e escolares.

A segunda fase diz respeito aos primeiros contatos com o ensino, técnico ou não, que vai moldando o indivíduo para o futuro no trabalho. Nesse período, as informações sobre as profissões vão sendo alvo de especulação e alguns interesses começam a se formar (TOLFO, 2002).

A terceira fase diz respeito ao ingresso efetivo da pessoa no ambiente laboral. Assim, o indivíduo faz uma análise de suas competências, habilidades e aptidões no trabalho, enquanto experimenta a realidade do trabalho e a interação com o grupo. Prosseguindo, a quarta fase demonstra, então, a socialização desse indivíduo no grupo social do trabalho e também o juízo que o indivíduo faz sobre essa fase de adaptação mediante as ações avaliativas de seus colegas e superiores (SCHEIN, 1996).

A quinta fase demonstra o grau de admissão do indivíduo enquanto membro do grupo na forma de atribuições que vão sendo conferidas a ele e também produz a sua autoimagem. Ele não está mais sendo treinado, agora já integra o rol dos pertencentes ao grupo de trabalho (TOLFO, 2002).

A próxima fase denomina-se como a etapa da estabilização do emprego, criando no indivíduo o sentimento de pertencimento àquela carreira, projetando uma visão de futuro, de continuar exercendo aquele cargo em detrimento de outras atividades. É a fase do entendimento e do autorreconhecimento (SCHEIN, 1996).

Se o indivíduo não faz o julgamento de pertencimento e avalia seu trabalho como fonte de centralidade em sua vida, ocorre a fase sete, denominada como crise no meio da carreira e reavaliação. Os motivos nessa fase podem ser diversos, de ordem pessoal ou profissional e, nesse ponto, há o movimento, em que o indivíduo rompe com sua carreira original e recomeça suas atividades em outro tipo de profissão, mudando seus propósitos de carreira (TOLFO, 2002).

A fase posterior é denominada de avanço ou recomeço. Indivíduos que não passaram pela fase sete avançam em suas carreiras mediante a qualificação para assumir novos postos com mais responsabilidades e atribuições. Enquanto isso, pessoas que redirecionaram suas carreiras recomeçam perpassando por todos os níveis de socialização, admissão no grupo e estabilização (SCHEIN, 1996).

A penúltima fase diz respeito ao processo de desligamento ou desaceleração do trabalho. Está relacionada ao movimento de baixa de ritmo e direcionamento para a aposentadoria. A última fase, então, elenca que o final do ciclo da carreira é a aposentadoria do profissional. Alguns indivíduos experimentam uma fase de negação por se julgarem aptos a continuar ou, ainda, por avaliarem o trabalho como central em sua vida, no contexto em que, parando a atividade, não sabem preencher o tempo que dedicariam ao trabalho. Outros, entretanto, começam a fazer novos planos e desenvolvem um sentimento de dever cumprido (TOLFO, 2002).

Schein (1992) não negligencia os fatores externos que podem alterar a progressão dos indivíduos na carreira. A sociedade influencia tanto as organizações quanto as pessoas diretamente. Por meio da legislação, incentivos, programas fiscais, sistema educacional e outras instituições sociais, as carreiras são impactadas. Tanto a organização quanto o indivíduo precisam lidar com esse ambiente total em que as carreiras estão inseridas. Nesse ponto, De Luca, Rocha-de-Oliveira e Chiesa (2016) argumentam que, embora Schein (1996) destaque os fatores internos e externos como influenciadores de carreira, o autor faz essa relação de forma

estática e dicotômica, prevalecendo a agência individual. Assim, em uma perspectiva de maior amplitude, trazem o conceito das objetividades e subjetividades da carreira, suas fronteiras e campo de possibilidades.

Os autores enfatizam o caráter dinâmico das carreiras, considerando-as como um projeto, campo de possibilidades, negociação da realidade e mudança. Nesse sentido, acreditam que os indivíduos circulam por diferentes mundos e têm um trânsito condizente com seu potencial de metamorfose. O indivíduo pode vivenciar ou não conflitos, modifica a si e os seus projetos considerando a individualidade e a coletividade, de acordo com a interação social que tem. Assim, o estudo conclui que, para compreender a carreira, não se deve considerar somente a escolha isolada do indivíduo, mas seu processo para chegar até lá, um percurso que pode contemplar não apenas as relações sociais, mas também as instituições (DE LUCA; ROCHA-DE-OLIVEIRA; CHIESA, 2016). Dessa forma, as pesquisas recentes demonstram que as trajetórias dos indivíduos no trabalho devem ser estudadas considerando os múltiplos fatores que influenciam as decisões dos indivíduos, oferecendo, assim, informações relevantes para que o ciclo de carreira proposto por Schein (1996) seja revisitado.

Considerando que a carreira é um caminho desenvolvido concomitantemente com as etapas da vida e que sofre influência do meio e das relações sociais, é cabível pontuar que há a necessidade de se trabalhar com o caráter multifacetado das carreiras e, ao incluir a compreensão destas como instituições e as diversas maneiras como elas impõem regras, compreender como elas influenciam o processo decisório e as trajetórias profissionais dos indivíduos. Quando observamos as carreiras por essa perspectiva, a segregação entre carreiras aceitas e rejeitadas impostas pela sociedade se constitui como duas distintas instituições – carreiras convencionais e carreiras *outsiders*, sendo outra forma de estudar a estrutura das profissões.

Para construir o argumento teórico acima descrito, utilizou-se os preceitos institucionalistas de Thorstein Veblen e a Teoria do Desvio de Howard Becker, associando as teorias, demonstrando a legitimação dessas duas instituições e que, uma vez institucionalizadas na sociedade, produzem movimentações e tipificações nas fases de carreira dos indivíduos, conseqüentemente interferindo no processo de escolha, desenvolvimento e manutenção de carreira em um nível individual e na estrutura das carreiras em um nível econômico e social. A seguir, apresenta-se a associação das teorias na perspectiva da temática em questão.

2.2 As Instituições Carreira Convencional e Carreira *Outsider*

As diferentes abordagens sociológicas no campo dos estudos organizacionais podem dialogar entre si. Com o esforço analítico em torno de teorias distintas, é possível construir pontes e gerar novos conhecimentos, novos olhares e abrir fronteiras no campo teórico e empírico (DE PAULA, 2015). Dessa forma, o conceito de Veblen (1898; 1988; 2018) de instituição, associado à Teoria do Desvio de Becker (2008), permitem a identificação das carreiras convencionais e *outsiders* como instituições na sociedade contemporânea (Artigo I).

O conceito de instituições da corrente institucionalista original de Thorstein Veblen é definido por hábitos de pensamento prevalecentes. Esse conjunto de hábitos tem o poder de conduzir a maneira como os indivíduos veem e processam as coisas. Ao se estabelecerem como hábitos de pensamento preponderantes, acabam exercendo um poder coercitivo e, em decorrência disso, interferem nas relações sociais delimitando padrões em um determinado grupo social (VEBLEN, 2018). Nesse processo, acredita-se que as instituições se apresentam de forma cíclica, que se inicia pelos instintos, que se transformam em hábitos, evoluindo para hábitos compartilhados que, ao serem repetidos, transformam-se em costumes de um grupo social e conseqüentemente são legitimados e institucionalizados (MOREIRA; FLECK; VIANA, 2020).

Com esse mecanismo, as instituições se enraízam no tecido social, pelos pensamentos e ações comunitárias, conduzindo os indivíduos a uma propensão de comportamento, moldando padrões comuns aos membros de um grupo ou de uma sociedade. As instituições emergem no processo histórico de coexistência social, por determinados espaços de tempo, e estabelecem particularidades comportamentais observáveis em um grupo de pessoas (SALLES et al., 2017).

Neale (1987) apresenta uma técnica operacional para identificar as instituições e a divide em etapas – a prática por várias pessoas, regras que garantem a repetição, estabilidade e ordem previsível e, por último, o senso comum. A prática é observável em um grupo de pessoas, as regras são identificáveis em ações e sequências repetitivas de eventos por esses mesmos indivíduos, a estabilidade refere-se a conseguir visualizar o padrão desenvolvido. Já o senso comum é perceptível a partir do discurso coletivo de justificação e explicação das ações, também na esfera grupal.

Pelos conceitos acima descritos, compreende-se que as carreiras convencionais se constituem como uma instituição, pois são aquelas tacitamente convencionadas na sociedade por hábitos compartilhados ao longo do tempo, escolhidas e exercidas pela maioria das pessoas, reforçadas pelo discurso coletivo e ações repetidas no contexto social atual. Também, estão

alicerçadas na tradição, costumes e arraigadas na cultura dessa mesma sociedade. Por serem trajetórias profissionais que diminuem risco de insegurança, propiciam a manutenção do status quo da era capitalista e, devido a terem sido constituídas no processo histórico, vêm ao encontro do conceito de causação cumulativa². Identifica-se que a instituição de carreira convencional se solidificou no tecido social por meio da emulação³ de hábitos, ou seja, as pessoas fazem essa opção de carreira mimetizando os comportamentos e ações provenientes da interação social e isso auxilia no processo de manutenção dessa instituição.

Contudo, não basta identificar uma instituição, é relevante compreender o que ela produz na sociedade. Um dos efeitos das instituições, segundo Neale (1987), é a subdivisão das organizações sociais e culturais por meio de componentes significativos para os seus integrantes. É sabido que existem inúmeras instituições e que muitas delas se desenvolvem em coesão ou harmonia. Contudo, algumas produzem o efeito contrário quando elas se entrechocam com outras (SALLES et al., 2017). É nesse constructo que a Teoria do Desvio surge. O termo *outsiders* surgiu a partir dos estudos da Sociologia do Desvio. A abordagem se atém às relações sociais de indivíduos que fogem das regras, padrões e convenções geralmente aceitas. Os *outsiders* ou desviantes se constituem como um grupo homogêneo, reconhecido pela reação de outros aos seus comportamentos, ações e hábitos. Se esses elementos são desviantes ou não, depende de como as outras pessoas reagem a eles, sendo os grupos sociais dominantes responsáveis pela rotulação. Sendo assim, a Teoria do Desvio se fundamenta na segregação de pessoas em estáveis e instáveis pelo modo como se comportam, agem e desenvolvem a interação social (BECKER, 2008).

Sobre o desvio na perspectiva das profissões, Becker (2008) reitera que o controle social se manifesta pela pressão dos grupos dominantes. Assim, o padrão estabelecido foi o de que carreira é sinônimo de prestígio social, aderida e mantida para que o indivíduo sustente a si e seus familiares, com horários e salários fixos, e que proporcione segurança e estabilidade. Por consequência, indivíduos que optem por carreiras que fogem dessas expectativas, são rotulados como profissionais de carreira *outsider*. Bateira (2018) afirma que, na visão de Veblen, as instituições têm uma causalidade própria, há uma dimensão de normatividade estabelecida nos hábitos de pensamento das pessoas. Em decorrência disso, quando um indivíduo contraria esse

² Causação cumulativa é o termo cunhado por Veblen (1929) que se caracteriza como um sistema de causa e efeito que retroalimenta as instituições.

³ A emulação é definida como uma ação mimética consciente ou inconsciente de comportamentos e hábitos. Esse processo de emular os outros assumiu características pecuniárias com a consolidação do capitalismo. Veblen considera a emulação de hábitos em busca de acumulação como “a base convencional da estima na sociedade capitalista” (VEBLEN, 2018). Tal expressão cunhada pelo autor forneceu o *insight* para denominar a instituição das carreiras convencionais.

padrão, os membros de um grupo social passam a discriminar ideias divergentes e punir os comportamentos desviantes. Essa afirmação corrobora com o que viemos a chamar de carreiras *outsiders* no nosso tempo, justamente porque o desvio na profissão se estabelece por essa relação antagônica e incompatível. Com essas reflexões acerca da Teoria do Desvio e associando os textos Veblenianos que também identificam o caminho inverso para quem não segue os padrões estabelecidos, é possível identificar a legitimação da instituição das carreiras *outsiders*.

Estando as carreiras convencionais e *outsiders* e estabelecidas como Instituições na sociedade contemporânea, deve-se entender também que essa institucionalização acontece nas fases iniciais das carreiras dos indivíduos e no processo decisório. E, por isso, dado esse processo, surgem as tipologias quanto ao movimento ou permanência, em que a interação social dos indivíduos e o nível de coesão social são determinantes nas escolhas.

Primeiramente, o ciclo de desenvolvimento das instituições começa a atuar nas fases iniciais da carreira dos indivíduos. Durante a fase de exploração e fantasia, as crianças têm no imaginativo as profissões dos pais, irmãos, avós e demais familiares com quem ela interage, acesso à mídia e informações, denotando que esse é o primeiro contato com as instituições sob a ótica das carreiras e nesse ambiente desenvolvem instintos e hábitos alicerçados nesse pequeno grupo social. Neale (1987) afirma que os instintos são a origem das instituições, ou seja, a criança, no aspecto de ciclo de vida, ouve a história das carreiras de seus antepassados, criando representações sociais de carreira. Esses hábitos acompanham esse indivíduo para a segunda fase de carreira, denominada por Schein (1996) como educação e treinamento. Durante a escolarização, o indivíduo soma outras interações na escola, círculos de amizade, maior acesso à informação na mídia e, da mesma forma que na fase anterior, acrescenta comportamentos e hábitos baseados nessas relações sociais desenvolvidas.

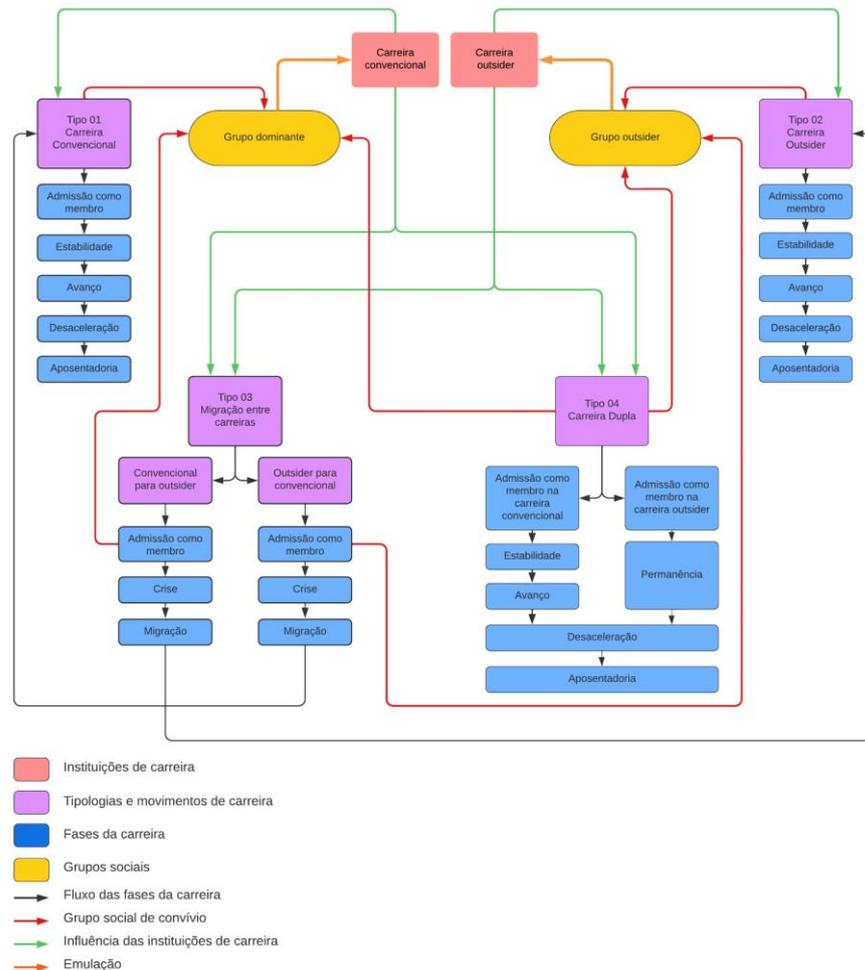
Assim, com o somatório de hábitos, costumes e comportamentos legitimados, o jovem, ao ingressar no mercado de trabalho, percebe que existem carreiras dignas e indignas, convencionais e *outsiders*, que trazem prestígio ou desprestígio, que são fonte de sucesso ou insucesso. Dessa forma, Hodgson (2006) afirma que as instituições criam expectativas estáveis quanto ao comportamento das pessoas e tanto restringem quanto ativam comportamentos que podem suscitar novas escolhas. Considerando que o indivíduo é influenciado pelo aparato de hábitos compartilhados que delimitam instituições de carreira convencionais e *outsiders*, surgem as possibilidades das tipologias e movimentos na carreira a serem discutidas neste ensaio.

2.3 Os movimentos e tipologias de carreira a partir das Instituições – Carreiras Convencionais e Carreiras *Outsiders*

Considerando que as carreiras convencionais e *outsiders* se constituem como duas instituições distintas, é possível compreender que os indivíduos optantes por uma delas, independentemente de qual, não terá a progressão, manutenção, migração e movimentos iguais durante sua carreira. De acordo com Schein (1996), o indivíduo se insere, cresce, é admitido, socializado, avança ou migra até finalizar sua carreira. Ao observar que nem todas as carreiras têm o mesmo apreço e algumas delas são consideradas fora do padrão convencional, cabe uma discussão sobre esses movimentos, caminhos e descaminhos pela perspectiva da institucionalização de modelos de carreira, ampliando, assim, a forma de entender o processo decisório, a influência da interação social e o impacto no ciclo profissional dos indivíduos.

Sendo assim, as tipologias e movimentos de carreira, propostos por Schein (1996), que os indivíduos desenvolvem, não mais seguem um padrão linear. Mas, de acordo com a instituição de carreira legitimada – convencional ou *outsider*, os percursos são distintos, conforme pode ser evidenciado no modelo apresentado na Figura 04.

Figura 04: Tipologias e movimentos de carreira pela perspectiva das instituições de carreira convencional e carreira *outsider*.



Fonte: Elaborado pela autora com base em Capítulo I e Schein (1996).

A figura demonstra que o percurso de carreira pode ser dividido em quatro tipos, sendo que o tipo 3 pode ter duas trajetórias distintas: A e B.

- Tipo 1 – Carreira exclusivamente convencional – Ingressar e permanecer em uma carreira dita do senso comum, interagindo com o grupo social dominante;
- Tipo 2 – Carreira exclusivamente *outsider* – Adotar unicamente uma carreira institucionalizada como *outsider*, sendo aderido ao grupo social desviante;
- Tipo 3 – Migração entre as tipologias das carreiras – iniciar a trajetória como convencional e migrar para uma carreira *outsider* (A) ou também iniciar como profissional de carreira institucionalizada como *outsider* e mudar para uma carreira considerada convencional – alternando os grupos sociais de convívio (B).

- Tipo 4 – Carreira dupla – Desenvolver uma carreira convencional e *outsider* ao mesmo tempo, sendo admitido nos dois grupos sociais.

A tipologia 1 de carreira, proposta neste ensaio, diz respeito às carreiras convencionais. O controle social exercido pelos grupos dominantes influencia as decisões de carreiras e os indivíduos de forma consciente ou inconsciente e desenvolvem sua trajetória no trabalho neste ambiente conservador com o aparato de instintos, hábitos e costumes que já foram institucionalizados previamente.

Os hábitos de pensamento precursores do processo decisório da carreira são adquiridos mediante interação com esses grupos sociais dominantes, delimitando uma estrutura social e um padrão autoritário ou norma de vida moldada pela repetição, legitimação e institucionalização de carreiras percebidas pela sociedade como do senso comum. Para Veblen (1929), o homem tende a buscar a estabilidade, seleciona os grupos para estar conforme a uma realidade passada e reproduzir-se de forma mais ou menos próxima. Desta forma, considerando a instituição de carreira convencional, o indivíduo que tem uma carreira dessa tipologia obtém não só coesão social como aglutinamento no grupo dominante. Assim, acredita-se que o profissional de carreira convencional mimetiza os hábitos e comportamentos do grupo social dominante e ingressa na carreira sendo admitido como membro, obtém socialização, avança ou permanece na mesma tipologia de carreira, caminhando para a desaceleração e aposentadoria, seguindo a progressão linear proposta por Schein (1996), demonstrando que, como Veblen (2018) menciona, o homem tende a emular os hábitos da maioria por adaptabilidade ou sobrevivência. Na sociedade contemporânea, essa emulação se tornou pecuniária, pois, para se manter na sociedade capitalista, o indivíduo faz sua escolha e permanece em carreiras que diminuam o risco de insucesso e desprestígio, escolhendo padrões de carreira com garantia de sobrevivência e manutenção do status quo. O profissional de carreira convencional poderia até transitar entre atividades, sendo estas sempre do senso comum e tacitamente convencionadas, pois este não visualiza a atividade *outsider* como uma opção de carreira, visto que foi influenciado e adquiriu hábitos de pensamento de que ela não é sinônimo de sucesso, prestígio ou status.

A carreira que segue exclusivamente o modelo *outsider*, denominada de tipo 2, configura-se como a carreira que é rotulada como inadequada ou menos desejável pelos grupos sociais dominantes, em que o indivíduo, ao exercê-la, sofre preconceitos e estereótipos. O profissional *outsider* obtém coesão social no grupo da carreira que exerce, pois tem uma atividade laboral e hábitos condizentes com esse conjunto de pessoas, mas tem dificuldade em interagir e ser reconhecido pelo grupo dominante, que discrimina a carreira que sai dos limites

aceitos pela sociedade. Pertencendo ao grupo social que possui as mesmas características que divergem da maioria, acabam criando uma fundamentação justificadora e uma ideologia, princípios e valores próprios naquele grupo e buscam escapar da imposição da regra do grupo social dominante (BECKER, 2008), demonstrando, assim, que também emulam padrões do grupo social *outsider*, fortalecendo ainda mais as duas instituições de carreira. Contudo, mesmo sendo adeptos a outros hábitos e comportamentos, os perfis de carreira *outsider* têm problemas peculiares em torno da manutenção de sua liberdade para trabalhar, pois a mesma sociedade que rotula consome o trabalho do *outsider* e exerce o controle sobre a segurança, sucesso e continuidade no emprego (BECKER, 2008).

Corroborando, Veblen (1929) diz que indivíduos que não se prestam ao modo de vida imposto pelo esquema aceito enfrentam repressão e até erradicação, sendo, portanto, um tipo de método seletivo nas relações sociais. Contudo, o profissional exclusivamente *outsider* que permanece por toda a vida nessa carreira é menos adepto às pressões do ambiente e às convenções da sociedade, explicitando seu comportamento e hábitos considerados fora do padrão, aceitando a rotulação imposta, autocategorizando-se e produzindo uma autoimagem essencialmente desviante (BECKER, 2008). Sobre a progressão nas fases da carreira do profissional *outsider*, argumenta-se que ele se insere e é admitido no grupo *outsider*, podendo ser socializado e reconhecido nesse grupo, mas a permanência nessa tipologia de carreira provavelmente está relacionada à estabilidade financeira e às pressões dos grupos sociais dominantes. Se a carreira progride, as pressões podem ser minimizadas ou até extintas na medida em que ela proporcione maior estabilidade e visibilidade. Se isso não acontece, o profissional sofre as implicações do mercado e da sociedade como um todo, tendo dificuldades não só para manter a carreira como para ser reconhecido pelo seu trabalho.

Isso pode levar a uma migração de carreira, que configura o tipo 3 do modelo apresentado. Esse tipo está diretamente ligado à importância que o indivíduo dá às pressões do ambiente e convenções sociais já mencionadas (BECKER, 2008). A respeito das migrações de carreira, há que se considerar duas prováveis situações. Tanto um indivíduo de carreira convencional pode migrar para uma carreira *outsider* ou, ainda, uma pessoa pode renunciar a uma carreira *outsider* e partir para uma trajetória no rol das carreiras convencionais (respectivamente A e B no modelo apresentado na Figura 5).

Assim, a progressão da carreira de alguém que migra de uma carreira convencional para *outsider* se apresenta com as seguintes etapas: ao se inserir em uma carreira convencional, o indivíduo pode ser admitido no grupo social dominante e reconhecido pelo seu trabalho, porém, avalia sua atividade como fonte de insatisfação. Sendo menos propenso às pressões do

ambiente, o grau de importância que ele dá as convenções sociais é pequeno e ele migra para uma carreira *outsider*. A partir dessa fase, o indivíduo sofre os mesmos rótulos da sociedade e enfrenta as mesmas dificuldades que um profissional exclusivamente *outsider*. De acordo com Becker (2008), a decisão em direcionar esforços na manutenção de uma carreira *outsider* tem como premissa o caráter motivacional do indivíduo, no qual a inclinação pode ser originária do comportamento, situação individual e do nível das relações sociais que desenvolve ao longo da vida. Assim, cabe investigar as motivações que os indivíduos têm para fazer esse movimento de carreira.

Contudo, existem pessoas que buscam, em determinadas fases da vida, desenvolver uma trajetória no rol das carreiras rotuladas como *outsiders*. As fases dessa tipologia iniciam na inserção de uma atividade desviante, permanência por um determinado tempo, seguida de uma crise na carreira que desencadeia o movimento migratório de tipologia. Essa migração pode acontecer em decorrência do indivíduo não conseguir manter a carreira *outsider* pelos aspectos financeiros ou pela pressão do ambiente social, abandonando sua profissão considerada *outsider* e migrando para uma carreira convencional. Mesmo não sendo adeptos inicialmente às convenções e regras da sociedade, esses perfis de carreira acabam sofrendo interferência direta dos pais – em início de carreira – pois a ocupação é vista como uma tendência à promiscuidade e vida potencialmente boêmia. Sequencialmente, desenvolvem conflitos com os cônjuges – na forma de pressão pela insegurança econômica que muitas vezes uma carreira *outsider* proporciona e pela irregularidade de horários de trabalho e convívio com a família. A família se constitui como uma instituição que exige do *outsider* um comportamento convencional, sendo de efeito decisivo sobre a direção e duração desta carreira (BECKER, 2008). Assim, o indivíduo abandona não só a carreira *outsider* como também o convívio com seus pares do grupo social *outsider*, assumindo uma nova identidade profissional e social.

Corroborando, Veblen (1929) ressalta que a ação do homem é um processo adaptativo, selecionando tipos estáveis de comportamento, temperamento e caráter para se adaptar a uma determinada relação social ou grupo de relações.

A tipologia de migração entre as carreiras considerando as instituições se assemelha com as pesquisas que abordam as transições de carreira dos indivíduos. Os estudos sobre transição relatam os processos de mudança nas trajetórias profissionais, analisando movimentos entre empregos, alterações de função e reinvenções da identidade profissional (VACLAVIK et al., 2017). Os autores, em seu estudo bibliométrico sobre carreiras, afirmam que 17% de todos os estudos publicados na ANPAD nos últimos 20 anos focam as transições de carreira. Contudo,

estratificando as pesquisas sobre transições, poucas são realizadas em carreiras não administrativas, como o caso dos *outsiders*, correspondendo a apenas 10% do total.

O termo “transição” na construção deste modelo não foi utilizado porque o sentido de transitar é “percorrer longos caminhos pelo mesmo trajeto”, enquanto “migrar” se configura como uma “mudança de região”, ou seja, instituições de carreira distintas, porém, pelos conceitos abordados na teoria, elas se tornam congruentes. Corroborando, Kilimnik, Sant’anna e Castilho (2008) reforçam que, no tempo em que as carreiras eram tradicionais, poucos indivíduos experimentavam a troca de atividades, contudo, atualmente é frequente esse cenário diante da configuração moderna de carreira. Assim, a transição de carreira necessita ser estudada, a fim de fornecer subsídios e investimento em pesquisas para um adequado enfrentamento dos problemas que causam na sociedade. Nesse quesito, reforça-se que não só as transições convencionais necessitam ser abordadas como também a transição a partir da influência das instituições de carreira, possibilitando uma visão pluralista dos estudos sobre transição.

A tipologia 4 de carreira, proposta neste ensaio, descreve o processo de desenvolvimento de carreira dupla – convencional e *outsider* – desenvolvida de forma simultânea. Essa configuração de carreira propõe que existem indivíduos que direcionam seus esforços para obter coesão social nos dois grupos sociais – dominantes e *outsiders*. Por serem grupos de relações sociais antagônicos no que diz respeito a hábitos e comportamentos, descritos como polarizados por Becker (2008), o profissional de carreira dupla desenvolve sua trajetória em ambas as instituições – carreira convencional e *outsider* – tem hábitos e comportamentos distintos para interagir socialmente com esses grupos. A premissa dessa tipologia de carreira seria, além da necessidade de pertencer aos dois grupos sociais, não ser discriminado por algum deles. A progressão de uma carreira dupla tem etapas distintas para cada uma das carreiras. O indivíduo adentra no mercado de trabalho da carreira convencional, socializa e passa a pertencer ao grupo social dominante. Também, insere-se na carreira desviante e permanece nessa carreira como uma forma de socializar e interagir com o grupo *outsider*. A partir desse ponto, cabe uma investigação sobre os movimentos nas fases das carreiras duplas na modalidade convencional/*outsider*.

O profissional de carreira dupla, portanto, pode desenvolver caminhos e descaminhos diferentes em cada carreira e estes são determinantes para a permanência ou desistência em uma delas. Contudo, os aspectos tratados sob a ótica do pertencimento ao grupo social demonstram que esses profissionais podem ter a necessidade de serem reconhecidos nos grupos dominantes e *outsiders*, desenvolverem processos adaptativos de comportamento e terem hábitos

compartilhados diferentes para cada instituição de carreira, de forma a buscar a neutralidade, sofrer menos pressão do ambiente, administrar conflitos provenientes de sua atividade com maior aceitação da família, amigos, colegas de trabalho, chefes, etc. Hodgson (2006) ratifica essa possibilidade quando menciona que as estruturas são objetivas – externas, mas são fonte subjetivas da ação humana, ou seja, do próprio indivíduo. Há uma constante ligação entre o real e o ideal, na qual o indivíduo muda suas aspirações ou cria meios de facilitá-las. Dessa forma, o profissional de carreira dupla, ciente das peculiaridades do seu arranjo de carreira, pode se adaptar para desenvolver um aglutinamento com os dois grupos sociais.

Seguindo a lógica de Veblen (1929), a vida do homem em sociedade é uma batalha pela existência e um processo de adaptação seletiva. As instituições são dinâmicas, nas quais os indivíduos, por meio de seus comportamentos e hábitos, vão formando novas instituições. Dessa forma, uma nova tipologia de carreira como as atividades duplas, além de ser um processo em via de institucionalização, configura-se como um processo social adaptativo em termos de coesão social, mostrando que o pensamento evolucionário de Veblen continua atual e se identifica como uma tendência da sociedade moderna na busca de atividades laborais que possam propiciar a estabilidade financeira e a realização pessoal.

A segregação das carreiras entre convencionais e *outsiders* se configura como um tema complexo, pois, essas estruturas de carreira, além de serem consideradas instituições, produzem movimentos que interferem nas trajetórias de carreira e, conseqüentemente, na vida dos indivíduos, em uma sociedade que já demonstra preconceito, cria estereótipos e segrega as relações sociais por inúmeros outros fatores. Dessa forma, o debate sobre o tema é bem-vindo e emergente do ponto de vista social, organizacional e individual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este ensaio teórico teve como objetivo apresentar a reconfiguração das tipologias e movimentos de carreira propostas por Schein (1996), considerando que existem duas instituições distintas de carreira, as carreiras convencionais e *outsiders*. Utilizando o argumento teórico construído no Capítulo I, foi proposto um modelo teórico sobre os movimentos e tipologias de carreira quando consideramos a influência dessas instituições na trajetória profissional dos indivíduos.

A abordagem das instituições na Teoria do Institucionalismo Original propicia um entendimento do ciclo de desenvolvimento das instituições a partir de instintos, hábitos, repetição e legitimação até culminar em uma instituição. Sob a ótica das carreiras, portanto, os

grupos sociais legitimam, por meio desse ciclo, as carreiras que são consideradas convencionais pelos hábitos compartilhados e as pessoas passam a exercer profissões buscando estar conforme ao que foi convencionalizado. Em contrapartida, a teoria do desvio descreve os efeitos desse processo para o grupo de pessoas que não segue as regras e costumes da sociedade e, devido a isso, surge outra instituição, a das carreiras *outsiders*.

Para apresentar como isso ocorre, utilizou-se as fases de carreira propostas por Schein, identificando que o processo de institucionalização entre carreiras convencionais e *outsiders* acontece nas fases iniciais de carreira, que vão da infância até o final da adolescência, e que, ao ingressar no mercado de trabalho, o indivíduo carrega consigo o aparato de instintos e hábitos adquiridos mediante a interação social, nas etapas precursoras do labor, demonstrando que as instituições de carreira se coadunam com os elementos da causalidade circular cumulativa. Assim, as pessoas adentram na profissão em que não só a escolha, mas sua socialização, progressão, movimentos, avanços e desistência dependem das instituições de carreira. Além disso, dada a centralidade que o trabalho assumiu na vida das pessoas, as escolhas de carreira também determinam o nível de interação social e o pertencimento do indivíduo a grupos dominantes ou *outsiders*. O grupo social das carreiras convencionais tem comportamentos, regras e hábitos que não condizem com o grupo *outsider*, delimitando relações sociais secundárias. Os indivíduos, então, emulam os hábitos de cada instituição de carreira que reforça e mantém essas duas distintas instituições.

Considerando essa segregação de carreiras, propõe-se que existem quatro tipologias e movimentos, apresentando um modelo teórico que entrelaça as teorias apresentadas com as fases da carreira dos indivíduos. A primeira tipologia corresponde à pessoa que decide e permanece durante toda a sua trajetória profissional inclusa no rol das carreiras convencionais, o tipo dois descreve a carreira do profissional rotulado como *outsider*, o terceiro propõe uma migração entre essas tipologias supracitadas e o último descreve o desenvolvimento de carreiras dos dois tipos – convencional e *outsider* – de forma simultânea. Também, ao explicitar as trajetórias profissionais, levando em consideração as instituições legitimadas de carreira, o modelo propõe fases diferentes na progressão delas, ampliando a visão de Schein.

Tanto a carreira convencional quanto a *outsider* possuem estudos que as fundamentam, contudo, a abordagem que as apresenta como instituições (capítulo I) permite avançar no sentido de compreender as estruturas sociais de carreira e os ciclos que os indivíduos passam uma vez que as carreiras se desenvolvem de maneiras distintas dependendo da instituição reconhecida como a ser seguida na escolha da carreira. Também, as migrações de carreira e as carreiras duplas podem ser alvo de estudos propiciando um novo olhar para o tema. Mais que

isso, o tema das carreiras duplas pode ser considerado emergente do ponto de vista em que os indivíduos buscam estabilidade financeira e realização pessoal, além de coesão em ambos os grupos sociais – dominante e *outsider*. Assim, tomando como referência a afirmação de Veblen (2018), que diz que a sociedade vai produzindo novas instituições, a migração entre carreiras e o conceito de carreiras duplas demonstram uma tendência à adaptação, ratificando que a Teoria Institucional e sua visão evolucionária, mesmo sendo centenária, continua atual e possível de ser aplicada nos estudos organizacionais.

Entende-se que os argumentos aqui apresentados ampliam as discussões no ambiente acadêmico, mas também podem contribuir diretamente no ambiente organizacional, a partir da promoção de estudos convergentes e complementares aos marcadores sociais, nos aspectos discriminatórios e no contexto das carreiras da atualidade. Nesse constructo de estudar as carreiras pela legitimação social, é possível compreender que, se as instituições são arranjos sociais capazes de mudar, parte do processo de mudança perpassa pelo conhecimento das convenções e acordos que as compõem (SALLES et al., 2017).

A partir da formulação deste constructo teórico, entende-se como salutar e desejável desenvolver pesquisas empíricas sobre as instituições de carreira convencional e *outsiders*, as tipologias e movimentos que surgem ampliando os estudos de carreira no contexto da aceitação social e suas implicações tanto na agência individual quanto na sociedade.

CAPÍTULO III - ANDO NA LINHA OU NO DESVIO? UM ESTUDO SOBRE O PROCESSO DE ESCOLHA E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA PELA PERSPECTIVA DAS INSTITUIÇÕES

INTRODUÇÃO

A carreira é determinante na construção do indivíduo enquanto ser social, especialmente no contexto mais contemporâneo. Schein (1996), por exemplo, acredita que o desenvolvimento do indivíduo, que culmina na atividade profissional que ele irá exercer, acontece desde a mais tenra infância. O autor dedicou-se a mapear todas as etapas pelas quais os indivíduos perpassam para desenvolver a carreira, reiterando que ela vai se desenvolvendo concomitante às etapas de vida. Seu modelo de carreira delimita fases específicas e contempla desde o primeiro contato com o mundo profissional, durante a infância, até o desligamento da atividade produtiva na aposentadoria. Assim, nesse processo evolutivo descrito pelo autor, as pessoas vão se transformando e amadurecendo na transição criança-adolescente, até fazerem o seu processo decisório na fase adulta. Após a inserção no ambiente laboral, ele apresenta outros graus de desenvolvimento, como a socialização no trabalho, movimentos de avanço ou recomeço e por fim o desligamento total do trabalho.

Contudo, acredita-se que esta forma de visualizar as etapas vividas em uma carreira é limitada, pois pressupõe uma certa linearidade e engessamento. E não leva em consideração o quanto o indivíduo está imerso em um contexto social; é influenciado pelas interações sociais e, dessa maneira, experimenta o poder coercitivo das instituições vigentes. Nesse sentido, essas relações e contextos sociais atuam não só para formar uma ideia do que é trabalho – que direciona para uma escolha de carreira – como também tem uma forte influência em todas as demais etapas da vida profissional. Esses elementos influenciadores podem ser a família, amigos, escola, regras formais, acesso à mídia e informações e convenções sociais, além de outros aspectos como o ambiente econômico e a própria situação de vida. Podemos refletir, portanto, que para estudar as carreiras na atualidade, torna-se necessário redimensionar o olhar para buscar compreender como esses diversos elementos interferem na trajetória profissional do indivíduo e, correlatamente, na estrutura social das carreiras.

Uma das formas de compreender a temática com este viés interacionista, ou seja, considerando o meio vivenciado, é embasar os estudos de carreira pela perspectiva das instituições, a partir dos conceitos estabelecidos na Teoria Institucional. Um de seus principais autores, Thorstein Veblen (1898; 1988; 2018), acredita que as instituições se manifestam e se

consolidam na sociedade quando as pessoas passam a agir mediante os hábitos que são compartilhados e estão enraizados no tecido social, na sequência cultural de uma comunidade.

Analisando as carreiras a partir desse constructo teórico, é possível perceber que, durante o processo de consolidação do capitalismo, o trabalho foi sendo legitimado como elemento central na vida das pessoas. Devido a isso e considerando o contexto histórico, identifica-se que os indivíduos, atualmente, buscam adentrar em profissões do senso comum, seguindo o padrão vigente – uma trajetória profissional de prestígio, que propicie estabilidade financeira, prestígio e segurança para manter o status quo da sociedade moderna, evidenciando que essas carreiras estão alicerçadas na combinação de tradição, costumes e comportamentos prévios convencionados. Isso se estabeleceria mediante um processo cíclico, um mecanismo pelo qual os instintos e hábitos perpassam até se consolidarem como instituições, o que se denomina como ciclo do desenvolvimento das instituições (VEBLEN, 2018; MOREIRA, FLECK, VIANA, 2020). O conjunto de carreiras com essas características seriam as carreiras convencionais, as trajetórias profissionais desenvolvidas pela maioria dos indivíduos e que são tacitamente aceitas na sociedade.

Em contrapartida, existe uma outra estrutura de carreira desenvolvida por um grupo de pessoas que foge dessas regras e convenções sociais estabelecidas. Alguns indivíduos desenvolvem carreiras fora do eixo de aceitabilidade da maioria da sociedade (BECKER, 2008) e, devido a sofrerem uma comparação discriminatória por explicitarem esses hábitos e comportamentos divergentes, são considerados tipos à parte (VEBLEN, 2018). Essa rotulação de um indivíduo pelo comportamento reconhecido como oposto e carreira fora dos padrões é um conceito desenvolvido pela Teoria do Desvio, que denominou como carreiras *outsiders* as profissões que sofrem um estigma por parte da sociedade (BECKER, 2008). De acordo com Barros et al. (2018), onze famílias de ocupações podem ser consideradas *outsiders*. Essas carreiras são oriundas de atividades como música, artes cênicas ou plásticas, dança, esportes, esoterismo e aquelas ligadas ao ramo do sexo.

Buscando elucidar como esse cenário se apresenta na sociedade atual, fez-se um comparativo, identificando os hábitos vigentes sobre a procura e ingresso nos cursos de graduação que demonstram o processo de institucionalização de carreiras entre convencionais e *outsiders*.

Segundo o Censo do Ensino Superior de 2020, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), o ingresso em cursos superiores na área de artes e humanidades corresponde a 4,7 alunos para cada dez mil habitantes no Brasil, enquanto a área de Negócios corresponde a 59,2 e Educação chega a 33,2, Ciências da Saúde alcançaram

33 e Engenharias denotaram 14,8 dos ingressantes em cursos de graduação. Na área de Educação, que forma profissionais que irão educar outros indivíduos, houve 816 mil matrículas para Pedagogia, 132 mil para professor de Educação Física, 96 mil para Matemática, 92 mil para História e as licenciaturas em Música e Artes tiveram 15 mil e 23 mil, respectivamente, das matrículas efetuadas (BRASIL, 2022). Ou seja, na etapa decisória de carreira, existe uma disparidade entre as escolhas de carreiras consideradas convencionais e *outsiders*, denotando inclusive um processo desigual tanto nas escolhas profissionais feitas pelos indivíduos quanto nas próprias IES que oferecem mais vagas em graduações que formarão profissionais que atuam em carreiras convencionais.

Apenas com esses dados, já é possível relacionar que na sociedade em que vivemos atualmente há uma segregação solidificada entre carreiras entendidas como convencionais e *outsiders*, demonstrada tanto nos dados educacionais apurados, quanto nas pesquisas realizadas no Brasil sobre as carreiras *outsiders*.

Considerando que a sociedade, por meio dos hábitos desenvolvidos, acabou por delimitar essas duas estruturas sociais de carreira – carreiras convencionais (do senso comum) e carreiras *outsiders* (estigmatizadas), entende-se que elas se constituem como instituições. O estudo de carreira pela perspectiva das instituições propicia mais que o entendimento sobre o desenvolvimento de uma atividade profissional aceita ou estigmatizada, adentra também no aspecto das relações sociais. Podemos refletir que, ao escolher desenvolver uma carreira na instituição convencional ou *outsider*, a decisão condiciona o indivíduo a pertencer a um grupo social dominante ou *outsider*. Se a carreira atualmente é considerada central e o indivíduo passa boa parte da sua vida buscando se capacitar para uma atividade, dedicando décadas de sua vida ao trabalho produtivo, é inevitável que suas relações sociais sejam desenvolvidas a partir do seu trabalho e também limitadas a partir dele. Ademais, diante da relação com grupos sociais distintos e distanciamento que existe pelo desenvolvimento de relações secundárias entre eles, podemos identificar que existe um mecanismo de manutenção e perpetuação dessas instituições na sociedade, justamente pelas ações e repetições de hábitos dentro dos grupos de convívio, que nesse processo emulativo acabam por reforçar as duas instituições de carreira.

Tomando como base o modelo de desenvolvimento de carreira proposto por Schein, o desenvolvimento das instituições de Veblen e a Teoria do Desvio de Becker, acredita-se que o processo de institucionalização de carreiras acontece já nas fases iniciais do desenvolvimento do indivíduo, ou seja, as interações sociais na infância até o início da fase adulta são capazes de influenciar o seu processo decisório de carreira e o ingresso no mercado de trabalho. Muitos indivíduos podem não ter consciência da influência dessas instituições ao fazer o seu processo

de escolha e o quanto elas podem ter interferido no fluxo das demais etapas da sua carreira, mas, entende-se que as pessoas desenvolvem as suas carreiras, tendo como prerrogativa as duas instituições – carreira convencional e *outsider*.⁴

Posteriormente, mapeando esses movimentos de carreira considerando as duas instituições, acredita-se que uma pessoa desenvolve tipologias distintas – uma carreira exclusivamente convencional, exclusivamente *outsider*, busca iniciar uma atividade convencional e migra para uma *outsider*, inicia a carreira *outsider* e migra para uma trajetória convencional ou acaba por desenvolver uma carreira dupla – desenvolvendo uma carreira convencional e *outsider* simultaneamente⁵.

Percebe-se, portanto, que os preceitos de Veblen (1898; 1988; 2018) e Becker (2008) se complementam e podem ser entrelaçados para ampliar os estudos de carreira. Demonstrando que, se as carreiras convencionais e *outsiders* são instituições, podemos desenvolver estudos que identificam como as pessoas desenvolvem trajetórias profissionais nesse ambiente segregado. Os indivíduos, dessa forma, desenvolvem um percurso profissional dentro dessas estruturas sociais e por isso, as etapas de carreira elaboradas por Schein (1996) podem não ter a linearidade que o autor propõe.

A partir das considerações acima descritas, apresentadas de forma resumida e mais amplamente desenvolvidas no capítulo I e II, considera-se importante aprofundar o tema das instituições de carreira convencional e *outsider*, compreender o processo de institucionalização nas fases iniciais da trajetória do indivíduo, bem como os movimentos que os indivíduos fazem, os processos de escolha e desenvolvimento de carreira, que caracterizam tipologias distintas pela perspectiva das instituições.

O presente estudo tem como objetivo **determinar quais elementos impactam mais no desenvolvimento de carreira ao escolher uma carreira convencional, *outsider*, migrar entre carreiras ou desenvolver carreira dupla (convencional e *outsider*) de forma simultânea.**

A partir dos argumentos teóricos desenvolvidos nos capítulos/artigos I e II desta dissertação e levando em consideração que o tema requer um aprofundamento teórico e empírico, optou-se por desenvolver uma pesquisa de caráter exploratório, com uma abordagem qualitativa, utilizando o método de história oral temática. A técnica de coleta de dados foi a entrevista em profundidade com cinco indivíduos, que desenvolvem carreiras das tipologias construídas no modelo demonstrado no capítulo II. O profissionais respondentes da pesquisa

⁴ Argumento construído no capítulo I desta dissertação.

⁵ Argumento construído no capítulo II desta dissertação.

exerciam a carreira de advogado – na tipologia de carreira convencional, a carreira de grafiteiro na tipologia de carreira exclusivamente *outsider*, um respondente fez uma migração de carreira mudando de uma atividade de vendedor (carreira convencional) para uma trajetória de sacerdote de religião de matriz africana (carreira *outsider*), outro respondente da tipologia de migração iniciou uma atividade como músico (carreira *outsider*) e passou a exercer o cargo de assistente administrativo municipal (carreira convencional) e o último respondente da pesquisa desenvolve uma carreira dupla – é médico pediatra (carreira convencional) e músico profissional com uma carreira consolidada no meio artístico (carreira *outsider*), realizando as duas atividades de forma simultânea.

Após a coleta de dados, as entrevistas foram analisadas pela técnica de análise de discurso, utilizando os aspectos relativos à memória, interdiscurso e ideologia. Pretendeu-se com este estudo, demonstrar o percurso profissional, as decisões profissionais e suas rupturas, considerando o papel das instituições de carreira convencional e *outsider* e os elementos correlatos que influenciam a trajetória profissional dos indivíduos.

3.1 Metodologia

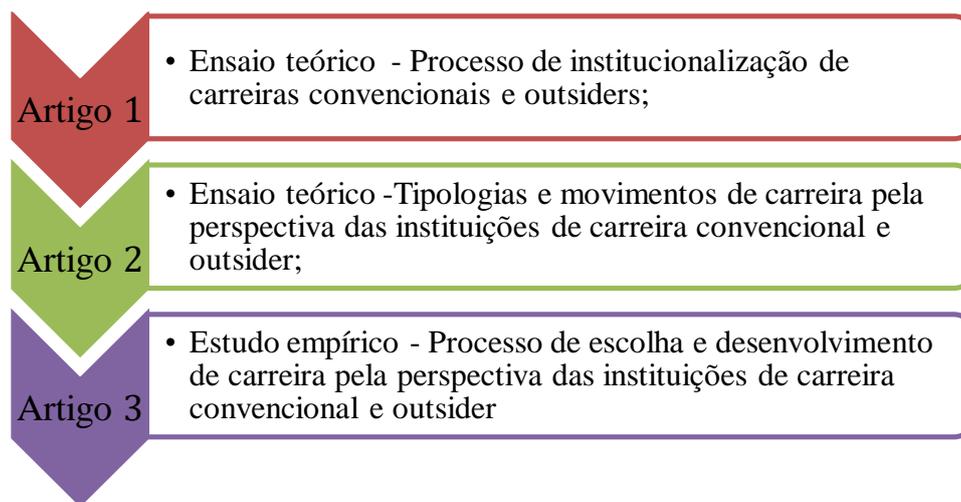
Este tópico apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento do estudo. Aqui se discorre sobre o percurso metodológico, a abordagem e caráter, as técnicas de coleta e os procedimentos realizados para a análise dos dados, visando atender aos objetivos da pesquisa.

3.1.1 Percurso metodológico e etapas da pesquisa

O percurso inicial da pesquisa deu-se primeiramente pela construção dos modelos teóricos constantes nos capítulos/artigos I e II desta dissertação. Realizou-se dois ensaios teóricos para o aprofundamento da temática em questão. Primeiramente, no capítulo I, o argumento teórico defende que existem duas instituições de carreira – carreiras *outsiders* e convencionais e que o processo de institucionalização acontece nas fases iniciais da carreira dos indivíduos, trazendo como arcabouço teórico os preceitos Veblenianos, a Teoria do Desvio e as fases da carreira do modelo de Schein. Posteriormente, tendo como base os argumentos construídos no primeiro artigo, o segundo ensaio teórico demonstra tipologias e movimentos de carreira distintos a partir da legitimação das duas instituições de carreira – sendo eles carreira convencional, carreira *outsider*, migrações entre elas e desenvolvimento de carreira dupla de

forma simultânea. Após a construção teórica desenvolvida nos dois ensaios teóricos, oportunizou-se o desenvolvimento de uma pesquisa empírica. Dessa forma, assume-se que a presente pesquisa, de caráter empírico, é dependente dos estudos anteriores com viés ensaístico/teórico. Apresenta-se, abaixo, essas etapas, ressaltando que o presente estudo (capítulo III) contempla somente o artigo três, a fase empírica da pesquisa.

Figura 05: Percurso da pesquisa.



Fonte: Elaborado pela autora, (2023).

Após a construção e amadurecimento das ideias propostas nos dois ensaios teóricos, surge a necessidade de analisar empiricamente as construções teóricas apresentadas. Assim, optou-se pela realização de uma pesquisa de caráter exploratório e abordagem qualitativa. Entendendo que esta se realizaria de forma mais adequada por meio do método de história oral temática, utilizou-se a entrevista em profundidade como instrumento de coleta. As entrevistas foram analisadas pela técnica de análise de discurso de Pêcheux. A seguir, apresenta-se de forma detalhada a abordagem, caráter, método e técnicas de coleta e análise dos dados.

3.1.2 Abordagem e caráter da pesquisa

Em relação aos seus objetivos, a pesquisa se caracteriza como exploratória, que, de acordo Minayo (2008), tem como foco a busca por informações que ainda não existem ou são pouco exploradas. Se baseia na investigação de fatos, processos e sondagens com os sujeitos da pesquisa para ter maior subsídios para as análises. Corroborando, Hair Jr. et al. (2005) diz que os planos exploratórios são orientados para a descoberta e sua importância se dá pela

potencialidade de inovação sobre temas antes pouco explorados e ainda evolução de conceitos existentes.

Quanto à abordagem, a pesquisa é qualitativa, que, na visão de Flick (2009), é uma abordagem flexível e profunda e envolve novas descobertas, investiga e explora os dados com maior riqueza de detalhes, com o objetivo de elucidá-los sem quantificá-los.

De forma convergente, Minayo (2008, p.21) diz que:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se ocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificada. Busca a compreensão do universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes. Dificilmente as relações, representações e intencionalidade do indivíduo podem ser traduzidas em números. Esse nível de realidade não é visível, precisa ser exposta e interpretada.

Com base nesses critérios, a pesquisa empírica explorou a realidade dos sujeitos que têm carreiras das tipologias apresentadas no modelo (capítulo II), buscando extrair aspectos do passado e do presente, as experiências e comportamentos de cada um, aprofundando a realidade social vivenciada por cada entrevistado e a complexidade situacional da sua vida e carreira, elementos que só poderiam emergir através de uma abordagem qualitativa.

3.1.3 Método e Técnica de coleta de dados

O método escolhido para a pesquisa empírica foi o de história oral – com características temáticas. Gill e Silva (2016) relatam que para se trabalhar com a história oral é fundamental definir o objeto de estudo, bem como conhecer as principais bibliografias, discussões e fontes documentais do tema escolhido, além de identificar a viabilidade de encontrar recordadores vivos e dispostos a cederem seus relatos.

Sobre as motivações de escolher a história oral em detrimento de outros métodos, Joutard (1999) *apud* Meihy (2006), descreve que ela serve para escutar a voz dos excluídos, trazer à luz as realidades indescritíveis e dar o testemunho de suas dificuldades e sofrimentos.

Meihy (2006) enfatiza que a história oral é mais do que uma entrevista, ela qualifica o sujeito como motivo, entende o passado e o presente e o inverso também, onde o protagonista é o narrador. O narrador é a base que faz a relação com o saber. A história oral, mais que tudo, capta as vozes ocultas para oficializá-las por meio da pesquisa. Na modalidade temática, a história oral traz refinamento de reflexões direcionando para a área a ser estudada, como as escolhas de carreira, foco deste estudo.

A pesquisa buscou entender a carreira pela perspectiva das instituições e a utilização da história oral temática tornou-se relevante por oportunizar relatos dos sujeitos que foram influenciados pelas instituições de carreira (convencional e *outsider*) e como se deu o processo de escolha de desenvolvimento de carreira dos entrevistados, dando voz a um grupo de pessoas que não são alvos constantes de pesquisas.

Sobre a seleção dos participantes na pesquisa qualitativa, Minayo (2008) afirma que o mais importante é a adequação do sujeito aos objetivos da pesquisa, buscando a definição do respondente que tenha uma maior vinculação com o problema a ser investigado. Dessa forma, a escolha dos sujeitos prioriza a identificação com a tipologia de carreira em si e não o volume de participantes.

Os sujeitos que participaram da pesquisa foram escolhidos por desenvolverem carreiras em cada tipologia do modelo apresentado no capítulo II. Buscou-se estudar profissões diferentes, tanto para os entrevistados que têm carreiras consideradas convencionais quanto para respondentes de carreira *outsider*, de forma a ampliar a discussão em profissões distintas, já que a maioria dos estudos relacionados às carreiras *outsiders* centra-se na profissão de músico, inclusive a própria teoria base desenvolvida por Becker. Mesmo nessa busca, dois entrevistados desenvolveram a carreira de músico – na tipologia de migração e no desenvolvimento de carreira dupla.

Os requisitos e critérios que foram estipulados para a seleção dos sujeitos da pesquisa estão descritos a seguir:

- 1) O profissional de carreira convencional deveria ter desenvolvido sua trajetória exclusivamente no rol das carreiras convencionais, com grau superior de formação e em uma área consagrada, com o objetivo de entender o percurso profissional e as etapas, além dos elementos influenciadores de carreira.
- 2) O indivíduo *outsider* deveria exercer somente esse tipo de profissão e, da mesma forma que o anterior, foi observado sua trajetória e elementos influenciadores.
- 3) Os profissionais que migraram de carreira convencional para *outsider* ou *outsider* para convencional deveriam ter feito essa migração há alguns anos para termos mais subsídios nos relatos, de forma a entender as etapas e a trajetória em si, além dos elementos influenciadores. Neste caso, buscou-se encontrar uma pessoa de cada caminho, contando dois sujeitos da pesquisa nesta tipologia.
- 4) Por último, o indivíduo de carreira dupla – convencional e *outsider* – teria que exercer as profissões simultaneamente, ser remunerado pelas duas, para não

configurar a carreira *outsider* como *hobby* e passar pelos mesmos questionamentos que as carreiras anteriormente mencionadas.

Após a definição dos critérios, cinco pessoas foram convidadas a participar das entrevistas, identificando, em um primeiro momento, que estes indivíduos tinham desenvolvido percursos de carreira condizentes com o modelo desenvolvido no capítulo II e atendiam os requisitos acima mencionados. O entrevistado na tipologia de carreira convencional foi indicado por uma advogada aposentada que possui conhecimento sobre profissionais atuantes e reconhecidos no meio jurídico. O respondente de carreira exclusivamente *outsider* foi encontrado por indicação de um fornecedor da matéria prima utilizada para desenvolver os trabalhos do entrevistado. Os profissionais da tipologia de migração são pessoas que a pesquisadora conhecia por atuações nas suas respectivas carreiras e o último entrevistado, de carreira dupla, foi convidado a participar pois a entrevistadora recebeu a indicação de um colega do entrevistado que dividiu uma moradia com ele enquanto eram estudantes.

Assim, apresenta-se os entrevistados e as suas respectivas carreiras. Na carreira convencional, o participante foi um advogado com vários anos de experiência na carreira. Na modalidade de carreira *outsider* entrevistou-se um grafiteiro com uma carreira consolidada em seu ramo de atuação. Nas tipologias de migração, o primeiro participante adentrou no mercado de trabalho exercendo o cargo de vendedor e migrou, há dois anos, para uma carreira de sacerdote de religião de matriz africana. Na outra tipologia de migração, o entrevistado iniciou em uma carreira de músico e vive, até o momento, uma carreira de servidor público na área administrativa. O último respondente foi um médico especialista em pediatria, formado há vários anos, e que exerce, simultaneamente, a carreira de músico, possuindo uma carreira reconhecida, com vários discos gravados. Todos os participantes assinaram o termo de consentimento, mantendo suas identidades em sigilo, utilizando pseudônimos para mencioná-los e omitindo os nomes de pessoas e da maioria dos lugares citados no momento da coleta.

O instrumento de coleta de dados foi a entrevista em profundidade e a entrevistadora utilizou tópicos que foram respondidos por todos os participantes (Apêndice A). Os tópicos abordaram toda a trajetória de vida e carreira dos indivíduos e os elementos que poderiam influenciar a sua decisão e desenvolvimento profissional. As entrevistas foram gravadas, mediante autorização dos respondentes e realizadas integralmente de forma presencial. A entrevista em profundidade é uma sessão individual entre um entrevistador treinado e um entrevistado. Os entrevistados são escolhidos por terem familiaridade com o tema, o que permite uma sondagem detalhada e profunda. Para realização desse tipo de instrumento, o informante é convidado a falar livremente sobre um tema e as perguntas do investigador,

quando são feitas, buscam dar mais profundidade às reflexões (HAIR JR. et al., 2005). Também, a entrevistadora utilizou o diário de bordo para registrar aspectos relevantes, anotados em momento posterior ao fim de cada entrevista, ainda no mesmo dia em que foi realizada.

Foi realizada a transcrição na íntegra de todas as entrevistas, que duraram em média três horas para cada entrevistado, com um encontro para cada participante, pois a maioria delas foram feitas em cidades distintas e necessitaram de agendamento prévio. Após a transcrição, os vídeos foram novamente assistidos e feito o apontamento dos elementos importantes junto ao diário de bordo, considerando o ambiente onde foram feitas as entrevistas, gestos, sons, emoções e pausas significativas, como orienta a análise de discurso de Pêcheux.

3.1.4 Técnica de análise dos dados

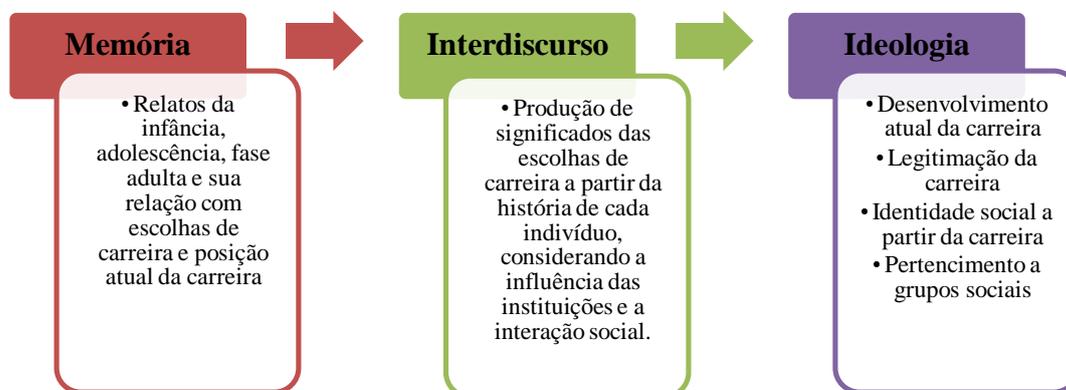
A técnica escolhida para tratar e analisar os dados obtidos na pesquisa foi a análise de discurso de Pêcheux. De acordo com Orlandi (2020), a análise de discurso Pecheutiana não trata da língua e muito menos da gramática, ela trata do discurso etimologicamente, com a ideia de curso, percurso e movimento – é a observação do homem falando. Procura-se compreender o sentido da fala e os seus significados.

A análise do discurso surgiu como uma resposta à análise de conteúdo, que é pautada na extração do texto, descrevendo o que o texto diz. Diferentemente da análise de conteúdo, a análise de discurso não considera só o que foi dito ou escrito, mas sim o que a palavra proferida ou o texto significa (ORLANDI, 2020). Nesse sentido, a análise de discurso utiliza não só textos orais e escritos, mas também as linguagens não verbais (PÊCHEUX, 2015).

Como a pesquisa abordou toda a trajetória de vida do indivíduo para relacioná-la com as escolhas de carreira, dividiu-se a análise em três elementos principais.

Primeiramente, traz-se a visão da memória sob a ótica da análise de discurso Pecheutiana. Para Pêcheux (2015), a memória se reporta não aos traços dentro do sujeito ou sobre o sujeito ou ao que ele atribui externamente. A memória é um conjunto complexo que forma um corpus sócio-histórico de traços. Posteriormente, foi observado o interdiscurso, ou seja, o texto extraindo os seus significados, como os relatos se relacionam com as escolhas de carreira e se articulam com a ideologia dos indivíduos, relacionando-se com a carreira escolhida, que produzem a sua identidade social.

Figura 06: Elementos da análise de discurso.



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Para Orlandi (2020), a análise deve evidenciar a simbolização das relações de poder, o modo de historicização dos sentidos, o modo de existência dos discursos no sujeito e relacioná-los com a sociedade e a história. Desta forma, acredita-se que o método de análise escolhido foi o mais adequado, pois o tema da pesquisa busca conhecer todos os elementos que influenciaram a trajetória das carreiras dos sujeitos pesquisados.

Quanto à operacionalização da análise do discurso, Orlandi (2020) divide o processo em etapas, analisando primeiramente o texto em si, a construção de uma rede semântica que faz o intermédio do social e da gramática e, por fim, a construção da produção social do texto constitutivo de sentidos.

Preferiu-se utilizar a cronologia dos fatos relatados, desde a infância até o momento presente de cada entrevistado, de forma a entrelaçar os relatos com as fases de carreira do indivíduo, o nível de interação social, a influência das instituições e, no caso dos entrevistados com carreira *outsider*, também identificar os elementos relacionados a estigma e preconceito.

A análise de discurso foi determinante para entender a posição dos sujeitos, trazendo a sua história, suas escolhas de carreira, a realidade social e a ideologia, vista aqui como seus posicionamentos acerca da carreira e a interação social como prerrogativa do pertencimento aos grupos sociais – dominante e *outsider*.

3.2 Apresentação e análise dos resultados

A seguir, é apresentada a história oral temática dos cinco participantes do estudo e a respectiva análise de cada entrevista em profundidade.

3.2.1 Tipologia de carreira convencional – Ronaldo Castilhos - o advogado

Essa história de vida e carreira relata a trajetória de Ronaldo Castilhos. Nascido em 1971, na zona rural de um município da região da campanha do Rio Grande do Sul. Os seus pais atuavam como professores em uma escola rural daquela localidade. Uma das primeiras lembranças de Ronaldo é a mudança da zona rural para a cidade, pois seus pais foram nomeados em um concurso do magistério estadual, deixando a vida rural para trás.

Ronaldo possui uma capacidade de memorização muito grande, durante toda a entrevista soube dizer os anos em que algumas situações marcantes aconteceram, não só na vida dele, mas de toda a sua família. Os nomes e sobrenomes das pessoas, idades e locais são perfeitamente detalhados por ele que também possui uma boa oratória, acredito que pela própria profissão que escolheu. Fui recebida em seu escritório que continha uma vasta biblioteca e fotos de todos os seus familiares. Logo depois de mencionar sobre a mudança da zona rural para a cidade, Ronaldo lembra que o pai se formou em Direito, no ano de 1982. Naquela época, Ronaldo tinha nove anos, mas recorda com um jeito minucioso sobre os anos anteriores, volta no tempo e relata que seu pai, logo que foi para a cidade, buscou a formação no Ensino Superior, conciliando seus estudos com o exercício do magistério estadual. Ronaldo menciona que, enquanto ficava na rua brincando, olhava pelo lado de fora da janela, observava o pai se debruçando sobre os livros e estudando com um grupo de colegas em sua casa durante todo o período em que ele cursou a faculdade.

As primeiras lembranças que eu tenho são anteriores a 1982, relacionadas ao Direito, pelo grupo de estudo do meu pai na faculdade, porque normalmente eles estudavam lá em casa. Ele tinha um grupo de estudo que era um casal, mais duas pessoas e o meu pai. Aquelas foram as primeiras lembranças que eu tenho de percepção e interesse sobre o Direito.

Ronaldo cita o nome das pessoas que iam na sua casa estudar, conta as histórias que ouvia sobre determinadas áreas do Direito e, durante as sabatinas de estudo, prestava atenção no círculo social que estava se desenvolvendo com aquela atividade. Reflete, então, sobre a qualidade do ensino de Direito da faculdade em questão e valoriza as pessoas que ascenderam em profissões da área.

Ele tinha professores que eram juízes, promotores, uma faculdade que tinha um respeito muito grande a nível estadual. Aquilo ali na época me chamou muita atenção porque eu via que aquelas pessoas que estavam estudando, acabaram com o tempo se desenvolvendo na profissão. Sempre aquilo, interesse em saber notícias do fulano, beltrano e ciclano[...]

É possível observar que esta etapa da vida de Ronaldo se coaduna com o que Schein (1996) denominou como a fase de carreira de exploração e fantasia, o entrevistado relata aspectos de sua infância como amigos e brinquedos que gostava, mas já prestava atenção e criava uma representação não só de trabalho, ele também visualizava que foi a partir desse movimento de carreira do seu pai que a vida da família começou a melhorar em termos sociais e financeiros.

A nossa vida mudou muito estruturalmente a partir do momento em que o meu pai conseguiu passar a exercer a função de advocacia, concomitantemente ao magistério e também com a presidência de uma cooperativa de eletrificação. Minha mãe sempre no magistério, trabalhando bastante e meu pai trabalhando menos no magistério, mais na presidência da cooperativa e no escritório que era anexo a cooperativa.

Com os relatos de Ronaldo, é possível perceber que a instituição de carreira convencional passou a fazer parte dos hábitos de pensamento individuais ainda na infância, pois, além de conviver e desenvolver seus costumes pelo círculo de amizades do seu pai, também acreditava, já naquela época, que a carreira na advocacia era uma forma de ascender na vida social, seguindo o exemplo do que aconteceu com a sua família. De acordo com Veblen (2018), um indivíduo que experimenta um padrão de vida melhor dificilmente irá recuar para se habituar a um padrão que julga ser mais baixo, reunindo seus esforços para manter o estado que passou a vivenciar. Esses movimentos de esforço são mais evidentes no caso das classes com menos posses, uma vez que o trabalho é o modo de vida em que o indivíduo é reconhecido e aceito. Nesse ponto, Ronaldo relata que, antes do pai se tornar advogado, a família tinha mais dificuldades financeiras, reitera que a carreira na advocacia foi o que propiciou o estudo em uma escola particular, outras opções de lazer e uma vida na cidade, que tinha mais recursos que na zona rural. Portanto, Ronaldo criou representações de trabalho a partir dos esforços do pai em se tornar advogado e da mãe fazendo concursos para a rede estadual de ensino. Isso é demonstrado nos trechos abaixo.

Eu tinha uma identidade muito grande com ele, porque eu via tudo aquilo que ele e minha mãe conquistaram e puderam nos propor. Nós saímos de uma condição de semi pobreza, de um colégio de campanha, nasci no interior do município porque sou de agosto e não tinha nem estrada para vir para a cidade.

Eu vi, dentro da minha casa, meu pai e minha mãe nos dando as melhores condições de vida, trabalhando! Exercendo as profissões deles com amor e com dedicação (neste momento ele aumenta o tom de voz e bate na mesa com gestos enfáticos de convicção). Sou muito do que sou hoje ou 100% do que sou hoje pelo que eu vivi e pela família que eu tenho. Graças a Deus nós temos uma condição muito boa, mas é porque seguimos os passos deles. Todos nós estamos muito bem profissionalmente porque nós seguimos os passos dos nossos pais.

Esse é o maior exemplo que um profissional pode ter, exemplos dentro da tua casa de sucesso, trabalho e dedicação.

Evoluindo na trajetória de Ronaldo, durante a adolescência, na fase denominada por Schein (1996) como educação e treinamento, o convívio com profissionais do ramo do Direito foi sendo ampliado, o entrevistado começou a trabalhar com o pai, que exercia funções de gestão e assessoria jurídica e, ainda, dividia essas atividades com as causas do próprio escritório de advocacia.

Com 15 anos de idade eu passei a trabalhar na cooperativa, comecei a vivenciar a parte profissional e não só a parte do estudo do meu pai. Era onde ele recebia clientes, eu fazia serviços de rua, comecei a buscar processos no fórum, levar petições no fórum, ir na justiça do trabalho, acompanhar esses atos – e comecei desde cedo – em função dele. Desde pequeno já me deu vontade de seguir na profissão e fazer Direito.

Percebe-se que o ingresso na faculdade de Direito ocorreu de forma natural, uma decisão, segundo ele, tomada com base na vocação que acredita que tem. Ronaldo não se sentiu pressionado pelo pai em momento algum. Inclusive relata que um irmão é médico, outro é dentista e um de seus irmãos também se formou em Direito, mas não atua – direcionou a sua carreira para a agricultura. Portanto, embora ele e o irmão tenham buscado a mesma formação, somente ele seguiu os passos de seu pai.

Mesmo com a convicção que seria um profissional da área jurídica, conta que durante a faculdade chegou a iniciar uma outra carreira que não conseguiu conciliar com os estudos.

Durante a faculdade eu já buscava trabalhar em outras atividades para conseguir renda, sempre fui ensinado lá em casa da gente tentar ser independente. Trabalhei em rádio e quando estava por me formar eu saí da rádio para fazer uma pós-graduação e fiz uns pós junto ao Ministério Público. Eu atuava como radialista e para seguir carreira no rádio eu não poderia exercer também o Direito.

Ainda cursando a faculdade, Ronaldo demonstra essa identificação com a área do Direito, mas não necessariamente com a carreira de advogado. Ele menciona que tinha o desejo de atuar em cargos que proporcionassem estabilidade no emprego, o que não acontece na advocacia, uma profissão geralmente exercida de forma autônoma.

Me identificava com o Ministério Público, na época que eu estava me formando eu gostava muito do direito criminal, do tribunal do júri. Aquilo ali era uma vontade que eu tinha – não ser advogado de defesa do tribunal do júri, mas fazer parte da acusação. Aí eu fiz a escola do Ministério Público aqui porque tinha uma extensão do MP de Porto Alegre. No ano que eu fiz, um colega passou para juiz e outro passou para assessor de juiz federal. Um ano depois um outro colega passou para juiz do trabalho. Na época eu já estava morando com a minha namorada, precisava trabalhar e não consegui me dedicar o suficiente para abrir mão – porque pra ti conseguir passar em um concurso hoje ou tu tem uma inteligência muito grande, ou tu tem que te dedicar única e exclusivamente ao estudo.

Essa passagem da entrevista demonstra uma negociação entre a vida pessoal e profissional e vem ao encontro do que De Luca, Rocha de Oliveira e Chiesa (2016) afirmam sobre os caminhos dos indivíduos nas carreiras da atualidade. Os autores acreditam que as pessoas têm e expõem as suas preferências, só que as circunstâncias da vida, ou seja, as influências dos outros e até as próprias instituições são capazes de fazer com que essas projeções de carreira se modifiquem diante das situações vivenciadas. Nesse sentido, a escolha de carreira não é fixa, está em constante transformação pois os projetos individuais mudam e o indivíduo passa a negociar internamente, criando um efeito de metamorfose na carreira.

A opção feita por Ronaldo de advogar em detrimento de fazer um concurso público se encaixa na fase de ingresso no mundo do trabalho. Ao tomar essa decisão, identifica-se que ele caminha para se socializar na carreira. De certa forma, o entrevistado já se mostrava bastante entendido sobre o mundo do Direito, afinal, estava imerso nesse ambiente desde a infância, já era um conhecedor da estrutura de carreira no ramo do Direito, o que outras pessoas em ingresso de carreira muitas vezes não possuem. Além disso, devido à convivência desde criança, Ronaldo já se sentia parte do grupo social como demonstrado abaixo.

Evidentemente que em função de eu ter feito Direito e ter me espelhado em relação ao Direito por causa do meu pai existiam inúmeros outros exemplos dentro da nossa comunidade – principalmente na época da faculdade que eu admirava muito – professores e profissionais - e minha convivência desde jovem no fórum sempre me trouxe muita alegria e muito brilho nos olhos.

Eu sempre olhava outras pessoas que eu considerava pessoas de destaque, pessoas reconhecidas na sociedade que cresceram exatamente pelo conhecimento, pela atuação e pela prestação de serviço. Isso é o que me impulsiona todo o dia, querer um dia ser reconhecido, saber que eu tracei o caminho correto e aceitei a missão [...]

A socialização de Ronaldo na profissão de advogado foi concomitante à estruturação de uma família. O entrevistado relata que se casou com uma agrônoma logo depois de se formar, o mesmo relacionamento que tinha quando desistiu de perseguir uma estabilidade via concurso público. Para poder sustentar sua família e as despesas do seu escritório, trabalhou alguns anos com o pai durante um turno e tinha seu escritório particular no período inverso.

Em função de ser muito difícil no início, eu não tinha uma renda suficiente para arcar com todas as despesas de aluguel, secretária [...] as despesas mesmo do escritório. Aí eu trabalhava um pouco no meu e um pouco no escritório do meu pai. Essa parceria com ele eu mantive por alguns anos que não foram muitos. A partir do momento que meu escritório começou a ter um pouco mais de estabilidade, parei de trabalhar no escritório dele. Quando ele precisava de auxílio eu auxiliava, mas aí comecei a trabalhar no meu e até hoje eu tenho o meu escritório.

É muito difícil a relação de pai e filho - muitas vezes ela tem conflitos. Como eu sempre quis ter o meu escritório, quando trabalhava nos dois escritórios eu tinha uma relação excelente com o meu pai, mas a gente divergia muito de ideias. A condução com os clientes, a forma de trabalho, o que fazer, a forma de conduzir os processos - para as pessoas mais antigas – é diferente. Quando eu estava lá eu era jovem, tinha uma outra forma

de ver e isso nos trazia bastante conflito. Mas, claro que foi muito importante para mim porque ele tinha e tem um nome muito respeitado.

Dessa forma, a estabilidade e avanço de carreira de Ronaldo teve alguns percalços, mesmo se sentindo parte do grupo social da sua carreira, enfrentou dificuldades para se manter sozinho e ascender na profissão. O pai, sendo um advogado renomado e reconhecido pela comunidade, foi um elemento importante na consolidação da carreira de Ronaldo e de certa forma um facilitador. De acordo com Veblen (1898, p. 46), “as experiências passadas são moldadas cumulativamente sob um corpo de tradições, convenções e circunstâncias que propiciam o ponto de partida para o próximo passo do processo”. Nesse sentido, o próximo passo da etapa de carreira de Ronaldo – seu avanço de carreira – dependeu do apoio do pai tanto em termos financeiros quanto para a sua legitimação como profissional de carreira jurídica, ou seja, o nome do pai já tinha uma tradição na cidade e acredita-se que isso contribuiu para a consolidação de Ronaldo como profissional. O entrevistado relata que na comunidade em que está inserido há um outro fator importante para uma pessoa ser considerada de sucesso em áreas que não são ligadas a atividade econômica da região. Assim, em profissões que fogem dos costumes da região, a percepção de status e prestígio são determinantes.

Sabemos que vivemos em uma região que tem a sua base e sua origem na agropecuária. Para quem não é do ramo da agropecuária, de família que tenha posses – não é que tu sejas excluído, mas acaba tendo que te desenvolver de outras formas e isso não é fácil!

Ronaldo relata que seu avanço de carreira começou com o atendimento de um maior número de causas, com o tempo ele foi aprendendo em quais áreas era mais rentável trabalhar e, mesmo gostando da área criminal, acabou atuando em Direito de Família, Direito Civil e Direito Trabalhista. De forma a garantir a empregabilidade na carreira escolhida, vinculou-se a sindicatos para defender os interesses dos trabalhadores e, na mesma época, fazia questão de participar da OAB, sendo membro da diretoria, o que, segundo ele, foi muito importante durante um período de sua carreira. Chegou a cursar uma pós-graduação que não concluiu, mas relata que sempre teve que se manter atualizado, a própria área de atuação exige um aperfeiçoamento constante devido às leis e jurisprudências estarem sempre em transformação.

No mesmo período em que buscava avançar na carreira, Ronaldo se divorciou da esposa, com quem teve dois filhos. Após algum tempo, casou-se novamente com uma nutricionista, também divorciada, com dois filhos do primeiro casamento. Os quatro filhos estão hoje com idades que variam entre 21 e 23 anos e fazem faculdade fora da cidade de Ronaldo. Os filhos de Ronaldo cursam Engenharia Civil e Agronomia, seus enteados cursam Terapia Ocupacional e Direito. O entrevistado demonstra uma enorme satisfação pelo fato da enteada cursar Direito

e se mostra feliz (sorri durante essa passagem) por ter influenciado a estudante, que, no momento da entrevista, realizava um estágio no escritório do padrasto.

Agora que ela está de férias, tem vindo todas as manhãs no escritório para fazer estágio comigo. Ela estava fazendo estágio no cartório de registro de imóveis lá – cidade X- e saiu do cartório, como está em férias vem me auxiliar de manhã, a minha enteada mais nova que considero como filha. De todos lá de casa ela que sofreu mais influência minha.

Atualmente, pelos relatos de Ronaldo, ele está se direcionando para a desaceleração do trabalho, a fase que antecede a aposentadoria, segundo Schein (1996). Algumas situações da vida de Ronaldo demonstram esse preparo para um futuro desligamento de suas atividades profissionais. A principal delas foi o fato de que, vinte dias antes da entrevista, ele sofreu um AVC isquêmico, relata sequelas motoras que o deixaram bastante preocupado com a continuidade de ritmo profissional. Em decorrência disso, Ronaldo se mostra aflito porque acredita que ainda não pode parar totalmente com as atividades, como é autônomo, não tem uma aposentadoria que mantenha o seu padrão de vida. Com o que conseguiu poupar, o entrevistado investiu em imóveis para ter uma renda mensal com os aluguéis ou uma possível venda em caso de alguma dificuldade, contudo, acredita que precisa adquirir mais bens antes de se desligar totalmente da profissão. Ele demonstra que, em um futuro próximo, pretende focar em causas com maior possibilidade de renda e menor quantidade de trabalho.

Também, a respeito da convivência, ele admite que não quer mais manter relações tão estreitas com grupos de advogados, tentando se desvincular do grupo social de sua carreira, não por não gostar de interagir com a sua classe profissional, mas por acreditar que o trabalho já consome boa parte de sua energia e conviver com pessoas da mesma profissão faz com que os assuntos se restrinjam a trabalho, o que o deixa cansado. Nos últimos anos, mantém relações com amigos mais antigos e de carreiras distintas. Quanto ao lazer, ele acredita que hoje faz mais viagens e aproveita mais a vida, ficando menos tempo no escritório.

Tenho amigos agricultores, pecuarista, promotor de justiça, médico, empresário, CEO de empresas, executivos. Em outros grupos de amigos existem “n” profissões envolvidas, tanto no comércio quanto de profissionais na área de administração e de ensino.

Durante a entrevista, não foi possível identificar se Ronaldo possui algum preconceito com pessoas que desenvolvem carreiras *outsiders*, porém, seus relatos não mencionam uma amizade ou convívio com indivíduos optantes dessa instituição de carreira. Ronaldo mantém um convívio social com pessoas que têm carreiras convencionais, seus filhos e enteados estão cursando graduações em carreiras convencionais e em nenhum momento mencionou atividades de lazer ligadas às carreiras *outsiders* como artes plásticas, teatro ou música. Contudo, em dado

momento da entrevista, demonstra que preferiu atuar em áreas do Direito que não fossem a advocacia penal, mantendo-se longe de comportamentos desviantes não pelo foco da carreira *outsider*, mas, sim, pelo lado do comportamento desviante, já que a atuação em Direito Penal na cidade está ligada a crimes relacionados ao tráfico de drogas e prefere se manter longe desse tipo de causa pela segurança de sua família.

De uma forma geral, Ronaldo demonstra que sua escolha de carreira foi uma decisão acertada que proporciona bem-estar, satisfação e uma realização em ter seguido os exemplos de seu pai. Quando questionado se em algum momento imaginou ter feito outra escolha de carreira, ele menciona que gostaria de ter exercido a docência no Direito, seguindo não só os passos do pai como advogado, mas de ambos os pais, que também foram professores, principalmente da mãe, que chegou a exercer cargos de coordenação e direção de escola.

Eu sempre gostei, foi uma coisa que eu persegui e me satisfaz muito. A gente trabalhar em uma profissão que tu gosta, não cansa. Sai de casa feliz para ir trabalhar, quem não é feliz na profissão deve ter um pouquinho de conflito em relação a mais um dia de trabalho. Eu venho para o escritório sempre com um sorriso no rosto querendo trabalhar.

Hoje em dia é difícil trabalhar, difícil advogar, mas é uma paixão, uma paixão!

Hoje sou realizado profissionalmente, sou um pai realizado igualmente, porque eu tive dentro da minha casa uns espelhos maravilhosos que foram o meu pai e minha mãe.

A única coisa que se hoje eu pudesse voltar no tempo para me dedicar – que agora por uma questão pessoal não tenho mais vontade - mas antes eu gostaria de ter dado aula. Esse convívio com jovem, com a universidade - trabalhei 3 anos como procurador jurídico de uma faculdade – A convivência com os jovens, com os alunos foi muito boa.

A trajetória de carreira de Ronaldo Castilhos, proposta aqui como uma carreira de tipologia convencional, demonstra que o ciclo de desenvolvimento das instituições atuou em sua vida desde a mais tenra infância, a carreira de advogado esteve presente nas suas primeiras memórias, em meio às próprias brincadeiras da época lúdica de sua vida. A carreira no Direito não foi imposta pelos seus pais, foi a partir dos hábitos desenvolvidos na sua vida – mediante a interação social com colegas de seu pai, professores que ele admirava e vivência na adolescência – que ele decidiu pela carreira na advocacia. O ambiente jurídico, tais como fórum e escritórios de advocacia foram elementos influenciadores em seu processo de escolha profissional e no desenvolvimento de sua carreira: nesses lugares, passou a ser conhecido e conviver com profissionais da área. Para ascender profissionalmente, Ronaldo buscou legitimação no fato do pai ser um advogado de renome e no convívio em ambientes que proporcionassem mais visibilidade como entidades da classe profissional que exerce. Ronaldo

não experimentou em sua trajetória o poder coercitivo da instituição de carreira convencional, não foi obrigado a seguir os passos do pai, foi influenciado pelo meio e desenvolveu seu apreço pela carreira que culminou na sua decisão profissional, emulando os hábitos do grupo que convivia e por acreditar que essa carreira proporcionaria um estilo de vida condizente com o da classe social que passou a conviver, visto que lembra com riqueza de detalhes da vida que tinha antes de seus pais exercerem profissões que oportunizaram uma melhoria de vida para ele e seus irmãos.

Cabendo refletir que a trajetória de carreira convencional de advogado para o entrevistado se estabeleceu com uma característica emulativa, mimetizando os hábitos do grupo social em que ele se desenvolveu e aprendeu a gostar, mostrando sempre estar em conformidade com o grupo social de convívio. Como Hodgson (2006) menciona, todo o hábito é socialmente transmitido, pois a reprodução de um costume depende da cultura desenvolvida, habilitando um comportamento individual a partir do comportamento social vivenciado.

O percurso de carreira de Ronaldo não teve uma linearidade como Schein propõe, pois ele começa a trabalhar ainda na fase de escolarização, experimenta outra carreira para custear a faculdade e passa vários anos socializado na profissão sem avançar na carreira. O modelo linear de Schein também não contempla o tempo que o profissional perpassa pela fase de desaceleração, pois, como Ronaldo relata, precisará permanecer nessa fase até conseguir adquirir bens o suficiente para que possa se aposentar. Outro ponto importante é o fato de uma carreira convencional não ser sinônimo de estabilidade, visto que o exercício da profissão como autônomo também pressupõe insegurança, dificuldades e desafios, tal qual a carreira *outsider*.

Foi possível perceber a influência do meio para o processo de escolha e desenvolvimento de carreira, a instituição de carreira convencional alicerçada na tradição e costumes do grupo social foi uma forma de ascender socialmente/economicamente e ser legitimado pela profissão, em uma comunidade que preza por costumes e tradições de famílias de posses, indo ao encontro dos preceitos Veblenianos de comparação discriminatória.

A instituição de carreira convencional está legitimada na sociedade. É compreensível que as pessoas, em uma sociedade capitalista, direcionem seus esforços para adentrar em carreiras que tenham mais chances de estabilidade financeira e segurança, pela própria sobrevivência e manutenção do status quo, isso se coaduna com os preceitos de emulação pecuniária defendidos por Veblen (2018). O que podemos discutir sobre o desenvolvimento de uma carreira na instituição convencional, é o papel dos agentes enquanto impositores de regras para o desenvolvimento de uma carreira neste rol. O indivíduo fazer a opção de exercer uma carreira convencional por ter absorvido hábitos e se sentir realizado em exercer a profissão é

um cenário positivo sobre constituir uma carreira na sociedade capitalista que vivemos. O que é desafiador nesse tipo de construção profissional é o indivíduo que não se identifica com uma carreira convencional ou com determinada profissão dentro da instituição de carreira convencional e faz uma escolha que não desejava por pressão dos agentes e das próprias instituições. Isso certamente influenciará a sua vida como um todo. Essa não foi a situação vivenciada por Ronaldo, que em seu discurso demonstra ser realizado na advocacia, pois a escolha partiu dele, não experimentou o poder coercitivo das instituições e, sim, uma influência inconsciente que julga ter sido benéfica. Caberia, nesta tipologia de carreira, investigar profissionais que estão atuando no mercado, exercendo uma carreira convencional, mas não se mostram satisfeitos com a decisão de carreira que fizeram, para assim compreendermos o processo de escolha e desenvolvimento de carreira pela lente do poder coercitivo das instituições.

3.2.2 Tipologia de carreira *outsider* – Gustavo Silva – Um grafiteiro

Gustavo nasceu em 1987, na região metropolitana de Porto Alegre e com três anos de idade mudou-se para uma cidade polo mais ao sul do Estado. Seu pai é representante comercial de algumas empresas renomadas e sua mãe professora de dança, tem dois irmãos mais velhos – a irmã é professora de letras e literatura, o irmão do meio é representante e trabalha com o pai. Fui recebida no seu estúdio, que continha vários esboços, tintas, computadores com programas gráficos, livros e revistas sobre arte e, nas paredes, estavam expostos quadros seus e de diversos outros artistas.

Quando questionado sobre as suas primeiras memórias da infância, ele mencionou que gostava de jogar futebol e desenhar. Ao pensar sobre isso, reparou que era bem pequeno, reflete, faz uma pausa e diz que tinha uns três ou quatro anos, as primeiras memórias abaixo descritas não foram na escola, aconteceram ainda no jardim de infância.

Acredito que eu gostava de desenhar, mas não era algo que nem as pessoas falam – como dom. Às vezes pode ser que a criança já nasça com alguma facilidade. Eu acredito que eu desenhava como as outras crianças, desenhos bem simples, bem de criança mesmo (pausa), mas acho que eu já tinha um certo prazer nisso, eu gostava. Lembro que eu desenhava e dava de presente pra minha mãe, até uma certa época ela ainda guardava esses desenhos. Não sei se ela ainda tem [...]

Eu gostava da parte que a gente fazia artes, seja desenho, brincar com argila, esse tipo de coisa. Eu tenho uma lembrança muito forte de uma escolinha – acho que foi a primeira escolinha que eu estudei aqui – sempre tinha uma parte da aula que a gente ia num tanque e o tanque estava cheio de cilindros de barro e argila – era uma parte da aula que eu gostava muito, brincar com argila e fazer esculturas.

Claro que como eu falei antes – uma coisa bem simples, bem infantil, não era nada assim: Oh, como ele nasceu para isso! A partir de um certo tempo que eu fui desenvolvendo e tal [...]

Para entender como foi o processo, questionei sobre seus amigos na escola, buscando investigar se tinha mais alguém em seu convívio que gostava de desenhar. Gus – seu nome artístico – comentou sobre as principais brincadeiras com os amigos, não deu muita ênfase e mencionou que depois do jardim de infância ele foi para uma escola particular, onde sua mãe era professora de dança – dava aulas de *jazz*, *street dance* e balé. Foi nesse momento que começou a relatar fatos daquela época da sua vida, denotando uma perceptível afinidade com a mãe.

Eu cresci nesse meio, ajudando ela – me chamava muito pra ajudar a botar som nas apresentações. Eu ficava no som ali para dar o play, ajudava também a fazer os folhetinhos – os programas – para o pessoal ver a ordem da apresentação. Desde pequeno eu fui meio para esse lado do design e da arte.

[...] quando eu tinha mais ou menos uns 12 anos, ela viu que eu gostava de desenhar e eu queria muito fazer um curso. Aí ela me pagou um curso de desenho — um curso famoso aqui na cidade. Não era algo que eu pensava em seguir como carreira, era mais porque eu estava numa fase de gostar de desenhar e queria muito aprender a fazer aquilo.

Eu desenhava uma série de coisas, não tinha uma preferência, não tinha um caminho. Eu estava me descobrindo ainda. Esses dias eu estava mexendo nas minhas coisas – e encontrei o primeiro certificado da primeira exposição que eu fiz. Eu nem lembrava, foi em 1999, nem imaginava que eu ia trabalhar com isso, eu tinha 12 anos.

O caminho feito por Gus nas fases de carreira – exploração e fantasia e escolarização – demonstra que ele, desde pequeno, tinha essa ligação com a arte. O entrevistado mencionou a arte na escola, no convívio com a mãe e como atividade extra escola. Até esse momento da entrevista, Gus não tinha falado sobre outras profissões ou sobre a carreira do seu pai. Durante esse período da vida, o entrevistado menciona que a arte sempre esteve presente em sua rotina, até em momentos que não seriam os mais adequados.

[...] eu gostava muito de desenhar no colégio – meus cadernos tinham mais desenho que matéria. Gostava de desenhar em classe também, na mesa, né? (sorriu um pouco constrangido)

Questionado sobre esses atos na escola, Gustavo disse que outras atitudes suas causavam problemas, mas o desenho nunca foi motivo para ser repreendido em sala de aula.

Eu incomodava no sentido de por exemplo – ficar conversando na aula, fazer coisas que não é pra fazer. Muitas vezes a professora nos tirava da sala, essas coisas de adolescente. Acredito que todo mundo passa por isso também. Se tratando de desenho eu não me recordo de ter uma repressão no colégio, permitido não era porque as classes não foram feitas pra isso, mas não me recordo de falarem pra eu não fazer isso. A gente fazia e daqui a pouco alguém limpava, porque a gente fazia com lápis preto e grafite.

Foi nessa mesma época de escola e em meio ao curso de desenho que Gus diz ter conhecido o *graffiti*⁶ e utiliza a expressão “cultura do *graffiti*”.

Nessa época dá pra se dizer que eu já consumia graffiti. A única forma da gente conhecer a cultura do graffiti – era comprando revistas - que já existia a Revista Graffiti que é uma revista bem antiga que hoje em dia não existe mais. Em revistaria as vezes tu encontrava, comprava e aí a gente conseguia se entreter e saber o que estava acontecendo tanto no Brasil quanto no mundo. Na televisão ainda não passava muito, não era algo bem-visto como hoje e internet a gente nem tinha nessa época. Então, o único acesso que a gente tinha era em revistas, passava por uma revistaria e comprava.

Eu me recordo que eu tinha alguns colegas que gostavam, mas não ao ponto de consumir, de ir atrás da informação como eu. Eles gostavam também, a gente ia todo mundo mais ou menos na mesma onda – que nem a função do skate que é mais ou menos também a mesma turma – mesmo grupo assim “social”.

Com essas afirmações, podemos perceber que Gus começou a se interessar pelo tipo de arte do *graffiti*, foi atrás sozinho de informações e mostrou, durante a entrevista, a sua coleção de revistas e livros sobre essa arte, denotando o papel da mídia nas suas futuras escolhas profissionais, somado ao incentivo dado por sua mãe, que também possui habilidades artísticas.

De acordo com Veblen (1898), os hábitos de pensamento predominantes combinam conhecimento, habilidade e predileção, isso contribui para o processo de desenvolvimento. É o agente humano que faz o discernimento e avaliação de como as coisas podem ser usadas para se desenvolver. Nesse sentido, foi possível perceber os movimentos feitos por Gus ainda na fase adolescente – primeiramente ele se reconhece e é incentivado pela mãe como hábil para desenhar, procura conhecimento técnico sobre a atividade e demonstra uma predileção pela arte do *graffiti* em detrimento de outras artes, começando a se inserir na cultura, primeiramente por meio do acesso às informações e posteriormente no convívio com o dito “grupo social”. Na visão de Becker (2008), as pessoas *outsiders* têm em comum uma particularidade, fatores comuns de personalidade, partilham do rótulo e da própria experiência vivenciadas, como exemplos entre eles sobre como são rotulados e estigmatizados. Isso fica evidente nos trechos a seguir.

Eu acredito que foi a partir do skate que eu comecei a conhecer esse mundo assim [...] tu começa com esses graffitis que já existiam, de pessoas que começaram antes de ti no caso. Já tinha uma cena de graffiti – acredito que eu faça parte da quarta ou quinta geração de graffiti na cidade. Antes de mim já teve vários.

Nesse meio [...] a gente preza muito pelo respeito dos mais antigos, porque na nossa cabeça a gente pensa o que? Se hoje em dia a gente consegue sobreviver disso e levar isso como uma profissão foi porque quem surgiu antes de nós teve que penar muito para chegar onde está hoje em dia. Teve que sofrer repressão da polícia, por exemplo, porque isso era visto com outros olhos, eles tiveram que suar muito para gente conseguir hoje viver disso. Então a gente respeita muito.

⁶ O termo “*graffiti*” origina-se da palavra italiana *graffito*, que no plural se pronuncia *graffiti*. Os americanos no final da década de 1960 passaram a chamar esse movimento cultural de *graffiti*, uma expressão de arte de cunho político e filosófico. No Brasil, o *graffiti* ganha uma visibilidade maior na ditadura militar, justamente pelo caráter de arte revolucionária (BONFIM, 2006).

Concomitantemente à imersão na cultura do *graffiti*, Gustavo começou a experimentar situações de conflito tanto na sociedade quanto na sua própria casa. Acredita-se que, pelos seus relatos, ele estava na fase de ingresso no mundo do trabalho (SCHEIN, 1996) e, ao mesmo tempo, vinculando-se a um grupo *outsider* organizado, pois, segundo Barros, Capelle e Guerra (2021), o indivíduo reflete que possui as mesmas características, cria sentimentos de pertencimento e passa a se questionar e pré-rotular sobre a sua identidade *outsider*. Na opinião de Gus, “estar na cena do *graffiti*” pode ser ou não uma profissão, o que interessa é participar da cultura – pintar na rua de forma autorizada ou clandestina – independentemente de ganhar ou não dinheiro com isso. Alguns trechos a seguir demonstram essas situações vivenciadas.

Eu nunca cheguei a ter esses problemas, claro eu tive alguns, mas nada se compara aos antigos. De por exemplo – a polícia chegar e tirar o material deles, pegar as latas de spray ou já teve casos dos policiais pegarem e pichar a própria pessoa com spray, sujar, enfim. Acredito que isso aconteça até hoje em dia, mas não sei se é pelo fato da minha cor da pele talvez – de eu ser branco – eu não tenha sofrido uma repressão tão forte a esse ponto. Sei de várias histórias de apanhar, dos caras levarem para delegacia e uma série de coisas.

Eu lembro de uma vez que eu estava pintando com um amigo, dentro de um canal de esgoto – quando estava muito tempo sem chover a gente consegue descer dentro dele no chão sem ter o esgoto passando. Aí a gente pinta ali porque é um lugar que em seguida vai encher de água e dificilmente vai ter problema de pintar ali [...] meu pai sempre foi de ficar em cima, saber onde eu estou, com quem estou e o que estava fazendo – nessa época eu já estava pintando bastante e já estava saindo de noite. Ele me ligou: onde tu está? Eu falei e ele pirou. Foi lá me buscar e ficou de cara. “Tu está pintando dentro de um canal! Tá ficando louco? Pode dar problema, esgoto, polícia”!

A partir dessa imersão na cultura do *graffiti*, que proporcionou a Gus criar e manter uma rede de amigos e ganhar o próprio reconhecimento dessas pessoas pela sua arte, acredita-se que ele passou a se socializar não ainda como profissional do *graffiti*, mas como membro de um grupo com uma cultura muito forte, a “cena do *graffiti*”, podendo ser elencada aqui como o grupo *outsider* de pertencimento de Gus. Inclusive, em nenhum momento da entrevista ele nomeia os grafiteiros como colegas de profissão e, sim, como amigos, demonstrando ainda mais a sociabilidade e o pertencimento ao grupo. Em meio a essa vinculação, o entrevistado demonstra que, por pressão dos pais (mais fortemente do pai do que da mãe), ele precisou decidir os rumos da sua vida, era pressionado para escolher um curso superior. Nesta fase, ele diz que começou a cursar o curso técnico de design de móveis no Instituto Federal de Educação e uma faculdade de artes visuais, também numa Instituição Federal.

O entrevistado reconhece a importância do ensino na forma como ele conduziu e executa o seu trabalho até hoje, demonstra que aprendeu muito sobre o tipo de arte que faz, seu enquadramento artístico – o realismo – além do que assimilou sobre a história da arte e uso de materiais, cores, profundidade, volume etc. Ele menciona que se formou no curso técnico, mas

desistiu da faculdade. Durante esse período, Gustavo exerceu outras carreiras no âmbito convencional.

[...] eu lembro que trabalhei numa doceria, era atendente. Uma pessoa entrava, dava “comandinha” e fazia uma coisa bem simples. Foi o meu primeiro trabalho. Depois eu trabalhei em agências de design, comecei mais pra esse lado de desenho, trabalhar com marketing digital, bastante no computador – uma coisa que eu gostava muito era mexer em computador – nesses programas voltados à desenho como Corel Draw e Photoshop, esse tipo de coisa. Comecei a direcionar pra isso, mas também não tinha pretensão de viver disso, ainda era algo bem novo pra mim, não sabia, era indeciso no que escolher como profissão.

Trabalhei em agências de publicidade e propaganda como arte finalista. Trabalhei vários anos numa serigrafia, fazia no computador as artes finais, desenvolvia e o pessoal da empresa tinha um espaço atrás que fazia as impressões das camisetas, moletons, uma série de coisas. Aí quando eu estava trabalhando nessa empresa de serigrafia, eu lembro que teve um final de semana que fui fazer um trabalho de graffiti – não lembro qual era – mas era um trabalho que eu ia ser pago por isso. Fiz o trabalho no sábado e recebi mais do que eu recebia o mês inteiro nessa empresa de serigrafia. Aquilo foi meio que um gatilho para mim. Na semana seguinte eu pensei: Tá, mas em um final de semana eu consegui tirar o dinheiro de um mês todo, tendo que ir lá todos os dias, acordar cedo, enfim... Aquilo ali foi como se tivesse virado a chave na minha cabeça.

Nessa fase de ingresso profissional, houve uma crise prévia na carreira (SCHEIN, 1996), em que Gus renunciou a uma carreira mais convencional e partiu para uma escolha de carreira *outsider*. Por ter tomado essa decisão, teve diversas dificuldades com sua família e também para penetrar na profissão por falta de recursos e por não ter apoio financeiro. Com o abandono da carreira convencional ele diversificou seu trabalho com outra carreira *outsider*. A entrada no ramo da tatuagem foi justamente para poder se manter financeiramente. Em alguns momentos, ele demonstra tristeza e um certo embaraço em relatar a opinião de seu pai com a profissão escolhida.

Não foi legal. O meu pai demorou um certo tempo até perceber que isso é uma profissão, até chegar ao ponto de “vai lá”, dar um certo incentivo. [...] eu ficava até um pouco chateado com isso, mas hoje em dia eu percebo que não era por mal, não era por birra. Acho que era mais uma preocupação de pai, como hoje em dia sou pai, acredito que consigo enxergar esse lado. Quem quer ter um filho que vai trabalhar com algo que tem tudo pra dar errado e a chance de dar certo é muito pequena?

Ele sempre se preocupou, nesse sentido de - será que é isso mesmo que tu quer? Até pouco tempo atrás ele ainda estava um pouco indeciso com isso, sempre me disse que ele queria muito que fosse para o lado do computador, não tanto pra esse lado da arte. Só que eu acredito que ou eu segui a minha intuição – porque em casa eu não tive muito incentivo – ou as coisas foram acontecendo ao natural, não sei te dizer como foi.

No caso da mãe, como ela trabalhou com dança a vida inteira e segue trabalhando - ela é aposentada, mas ainda dá aula de dança. É algo que caminha meio junto com esse ramo da arte. Ela me incentivou um pouco mais, mas acho que ela também pensava como o meu pai, no sentido de ter essa preocupação [...]

[...] falei para o meu pai que estava montando um negócio junto com um amigo. Que eu ia tirar as minhas coisas de casa – computador, mesa de desenho – e ia para esse lado da tatuagem. Foi o desgosto dele “total”. O graffiti ele nunca olhou com bons olhos, mas tatuagem ele odeia, tem desprezo pela tatuagem. Nessa parte foi um pouco mais complicado, ele não queria que eu virasse tatuador. Ele sempre foi contra o lance de tatuagem – quando eu fiz as minhas primeiras ele ficou uns dias sem falar comigo, ficou “brabão” assim. Até hoje as vezes ele olha e tu vê que ele não gosta, hoje ele se importa um pouco menos.

[...]a preocupação que eu não vá conseguir um emprego, o que as pessoas vão pensar daquele cara todo tatuado? Acredito que seja mais por isso, uma diferença de gerações – meu pai tem 65 anos, há uma diferença de

gerações. Na época dele já tinha tatuagem, mas quem tinha era hippie ou drogado, presidiários, era uma coisa diferente do que é hoje em dia. Hoje muitos têm tatuagem. Eu não julgo – muitas vezes a gente bateu de frente e brigamos. Agora eu entendo o lado dele e a diferença de gerações. Ele tem o lado dele e eu o meu, a gente tem que saber conviver com isso.

Foi possível perceber, nos relatos de Gustavo, que ele assume sua identidade social *outsider*, adentrando na fase de carreira de socialização mesmo sendo pressionado especialmente pelo pai. Para Becker (2008), os pais que não possuem comportamentos ou desenvolvem atividades desviantes não compreendem a ligação do *outsider* com o seu trabalho, o que frequentemente altera a direção ou provoca o encerramento da atividade. Isso não aconteceu com Gus, que menciona que seguiu a sua intuição ou porque não dizer “o instinto”, na visão de Veblen. Outro ponto importante tratado por Becker (2008) é que uma vinculação prévia com o grupo *outsider* proporciona uma espécie de segurança pois, ao estabelecer um número e qualidade de relações, o indivíduo passa a trabalhar e gozar de uma carreira mais estável financeiramente, por meio dos contatos que adquiriu, exatamente o que aconteceu com o entrevistado. Além disso, muito embora o pai não legitimasse a sua carreira, o grafiteiro que passou a fazer tatuagens já possuía reconhecimento do grupo que admirava, dentro da cultura que vivenciava e que lhe proporcionava realizações pessoais, como demonstrado no trecho abaixo.

Lembro que meio que virou essa chave na minha cabeça – eu consigo ganhar dinheiro com algo que eu gosto de fazer. Acho que até foi bem cedo, quem não quer trabalhar com algo que gosta de fazer, sabe? A gente conversa hoje em dia entre nós, entre o grupo de amigos, a gente é como se fosse privilegiado de trabalhar com algo que gosta de fazer.

Ao decidir que manteria uma carreira *outsider*, alternando o *graffiti* com a tatuagem, Gus enfrentou diversos desafios na fase que vai da sua socialização até o avanço de sua carreira.

O mais difícil no início, quando inicia a pintar é conseguir o material porque o spray nunca foi barato [...] é difícil chegar em uma ferragem e eles querem te vender um spray porque provavelmente tu vai sair pra pichar. Vai ter lugares que nem te vendem uma lata de spray. [...] tu precisa arranjar uma forma de conseguir lata pra poder pintar e evoluir o teu trabalho [...] na época que eu iniciei eu lembro que eu pintei um quarto de uma amiga minha [...] sempre quando a gente está pintando passa alguém e diz: quero isso no meu quarto, quero meu nome com umas letras de graffiti, uma borboleta, uma bola de futebol, enfim – no quarto da pessoa tem a ver com esse lance da adolescência, de rebeldia, de ter um desenho. Essa era uma forma da gente conseguir tintas e as vezes não dinheiro, tinta mesmo. Por exemplo, ah eu vou fazer um desenho no teu quarto e tu pede ali para o teu pai comprar umas cinco ou dez latinhas – aí a gente faz o desenho e provavelmente vai sobrar material daquilo para gente conseguir pintar.

Daqui a pouco eu vou pintar na rua, passa uma pessoa que tem uma loja de roupas: Ah, quero fazer isso na minha loja de roupas. A partir disso tu pensa: Olha, eu consigo cobrar por isso, vou estar fazendo um desenho na loja do cara, provavelmente ele vai estar ganhando em cima do meu desenho, preciso também ganhar.

Gustavo menciona que gosta de se tatuar, contudo, fez tatuagem em outras pessoas aliando sua capacidade artística às oportunidades de mercado, mas se, na época, pudesse

escolher, viveria somente do *graffiti*. Isso se coaduna com o que Becker (2008) afirma sobre a legitimação na carreira *outsider*, pois, quando há um bom desempenho, estabelecem-se relações informais em um outro nível, o *outsider* passa a ter um apadrinhamento do grupo que lhe proporciona mais empregos e trabalhos.

Eu tinha um certo medo de tatuar as pessoas pela função de sangue, machucar, é um procedimento que dói, extremamente sério. Às vezes as pessoas não levam a tatuagem como um procedimento sério, mas é uma coisa séria – tu está furando a pessoa, a função do sangue, uma série de coisas que pode até dar problema. Então eu tinha um certo receio quanto a isso e também por saber que meu pai odiava tatuagem – era algo que ficava na minha cabeça.

Até eu brinco que se me perguntarem...se eu tiver que escolher entre um e outro eu escolheria o graffiti. Desde o início é algo que eu gosto muito mais - pintar e fazer graffiti do que tatuar. Porém o graffiti ainda não estava pagando as minhas contas. Fazia bastante trabalho, pintava mais na rua sem ganhar nada do que trabalhos comerciais. Hoje em dia é o contrário – passo de segunda a sexta, às vezes sábado e domingo eu trabalho também. Pinto muito mais comerciais do que na rua hoje.

Atualmente, o entrevistado só realiza tatuagem para um pequeno grupo de pessoas, geralmente amigos, conseguindo direcionar seus trabalhos para o que mais gosta, o *graffiti*. Por ter se tornado pai, há três anos, continua convivendo com o grupo dos grafiteiros, realiza trabalhos pagos e o *graffiti* de rua com amigos, sempre com autorização, renunciando ao “*graffiti vandal*”⁷ justamente para não ter problemas que possam interferir na sua paternidade e na convivência com o seu filho. Pelo relato de Gus, acredita-se que ele está numa fase de avanço de carreira, como demonstrado nos trechos a seguir.

Se hoje eu consigo sustentar meu filho é por causa do graffiti, se tenho carro, me alimento bem, pago aluguel, tenho minha casa, consigo pagar minha academia pra fazer exercício, viajar, conhecer as coisas e adquirir as minhas coisas, tudo isso é pelo graffiti.

Dá para se dizer que se hoje eu sou alguém no mundo é graças ao graffiti. Nunca imaginei que eu ia conhecer a Europa, que eu ia viajar para lá e deixar desenhos meus lá.

Eu consegui conhecer também o Peru, Argentina, Uruguai. Dentro do Brasil conheci várias cidades – Salvador, Recife, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Paraná. - São Paulo eu fui várias vezes. Na maioria foram encontros [...] O pessoal da organização te convida, tu quer vir participar? Aí o próprio evento te fornece alojamento, hotel e alguns eventos te dão cachê e passagens. Fornecem as latinhas pra pintar, alimentação. São eventos bem organizados. As vezes são encontros internacionais, vêm artistas de vários lugares do mundo e se juntam numa mesma cidade – a gente pinta um murão gigantesco no mesmo dia – as vezes sábado e domingo.

Eu gostaria muito, em um futuro bem próximo, esse ano ainda – é fazer uma empena – empena a gente chama aquelas laterais de prédio. É uma coisa que de um tempo para cá começou a aparecer muito, aqui na cidade acho que não tem nenhuma. Em Porto Alegre tu já vê várias no centro. Eu estava em novembro em BH e todo o centro tem aqueles prédios de 20 andares, 30 andares tem um graffiti em toda a lateral do prédio. Não sei se é por causa do tamanho, da visibilidade ou o desafio que é – porque não é fácil pintar algo tão alto – ou adrenalina de estar lá em cima, eu gosto um pouco disso também. Eu gostaria de fazer isso principalmente aqui

⁷ *Vandal* se refere ao *graffiti* vandalismo, ou seja, não autorizado pelo proprietário ou pelo Estado no caso de um prédio ou construção pública. De acordo com a cultura dos grafiteiros, o *graffiti vandal* seria o praticado por quem vai fundo na tradição e história do *graffiti* das *tags*, marginal, contracultural e geralmente não aceito pelo Estado e sociedade (GONTIJO, 2012).

na cidade, deixar um desenho meu na lateral de um prédio, nem precisaria ser um lugar tão grande de 20 andares. Isso seria uns dos meus desejos, vamos dizer assim, que eu gostaria de fazer.

Gustavo menciona todas essas realizações da carreira, pintar fora do país e ter sido convidado por várias empresas para executar o seu trabalho. Embora não mencione os valores de sua arte com clareza, é notável que hoje ele tem uma carreira consolidada em termos financeiros e, como ele mesmo menciona, “na cultura do *graffiti*”.

Um dos seus relatos mais contraditórios foi se inserir em um ambiente que não tem a característica de ser um consumidor da arte de rua. Em 2022, o artista participou de um concurso de uma grande companhia de implementos e máquinas agrícolas e concorreu em uma grande seleção, com artistas de todo o Brasil. Após ganhar o concurso, ele foi até uma renomada feira de agronegócios, no Estado de São Paulo, fez um *graffiti* em uma colheitadeira, sendo bem remunerado pelo trabalho e com todas as despesas pagas.

Foi bem legal... (pausa longa) só que chegando lá eu estava dentro de uma feira do agronegócio que é um troço totalmente diferente do meu círculo que eu convivo. Fazendeiros, gente que não costumamos conviver. Não entendo nada de agricultura, nunca fui desse meio. [...] eu me senti um pouco também separado deles, tipo - percebi que uns estavam muito felizes de eu estar lá, mas ao mesmo tempo: Ah, esse cara aí todo tatuado, sabe? São mundos diferentes. Só que aconteceu uma coisa também que eu fiquei muito feliz lá. Enquanto eu estava pintando, apareceu um cara lá, umas das poucas pessoas negras que eu vi na feira [...] ele chamou atenção de todo mundo, chamou as pessoas e disse: Quero mostrar pra vocês como eu pago a minha faculdade de agronomia e se vocês se agradarem, me ajudam. Tirou uma caixa de som da mochila, botou o som e começou a dançar breake. No meio do estande e com um monte de gente ali do lado! Na hora que eu vi aquilo eu fiquei muito emocionado porque não era o que eu imaginava ver lá, eu estava meio com a guarda alta porque não tinha ninguém do meu círculo de amizade, ninguém do hip-hop, estava só o pessoal do agronegócio, inclusive o ex-presidente estava lá.

[...] Quando eu vi ele dançando, me arrepiei, achei muito legal dele ter essa coragem, chegar lá nisso e mostrar como ele fazia, dizendo que fazia no sinal na cidade dele, passava o chapéu e a galera dá o dinheiro para ele pagar a faculdade. Uma coisa bem diferente. A gente conversou depois, até hoje a gente se fala, fizemos uma amizade, gravamos uns vídeos dele dançando na frente, e eu pintando atrás, a máquina.

Diante do relato acima, podemos visualizar dois grupos sociais bem distintos e, embora ele tivesse sido convidado e concorrido em um concurso para estar ali, não se sentiu parte daquele lugar, precisando ter contato com outra pessoa, do mesmo estilo de vida, para que ele se sentisse legitimado e, ao mesmo tempo, legitimou a arte do dançarino. Gus ainda comenta que o evento não lhe proporcionou outros trabalhos dentro do ramo do agronegócio, mas mantém um relacionamento de amizade com o dançarino de *hip hop* e estudante de agronomia. Sobre a divergência entre os grupos sociais – dominantes e *outsiders* –, Becker (2008) traz dilemas que conseguiu apurar em suas pesquisas. Muitas vezes, pela exigência do mercado, os *outsiders* fazem uma mudança radical em sua autoimagem, abdicando sua identidade ou liberdade artística para se adequar ao meio, já que os consumidores não partilham do mesmo

esquema de vida e as recompensas da profissão são controladas por essas pessoas que detêm o poder financeiro. Por isso, alguns profissionais de carreira *outsider* fazem sacrifícios para chegar em posições de carreira mais desejáveis. Quando questionado a Gus o porquê de ele ter se sentido isolado, ele menciona que talvez fosse pelo seu estilo de roupas, fala e tatuagens, mas complementa dizendo que “*jamais mudaria para agradar*”.

Gus ainda demonstra que nesses casos gosta de criar questionamentos na sociedade, faz questão de enaltecer seu estilo de vida, ou seja, sua identidade *outsider*.

Às vezes eu até gosto de meio que, como vou dizer isso (pausa curta) “causar”! Gosto muito de fazer um trabalho de graffiti e eu estou recebendo bem por isso, estou todo sujo de tinta, minhas roupas todas sujas de tinta - saio dali e vou para um restaurante caro e que vai estar todo mundo me olhando assim: O que esse cara está fazendo aqui? Vou estar ali almoçando junto com eles tipo...até gosto de causar isso, pra pessoa meio que se sentir desconfortável com a nossa presença ali. Por que eu não poderia estar ali almoçando junto com eles? Eles estão ali de gravata ou uma mulher de salto e eu estou ali almoçando com eles e provavelmente na cabeça deles eu devo ser algum pintor de parede. Certamente eles não sabem que eu trabalho com graffiti, que eu sou artista. É legal tu causar isso nas pessoas.

As pessoas não estão acostumadas a verem uma profissão de artista e o cara ser bem-sucedido com isso, conseguir ser bem pago por isso, sabe? Então já teve várias vezes de eu chegar com a roupa toda zoada e o tênis sujo de tinta e tu percebe que as pessoas te olham diferente e tal. Já aconteceu de eu estar pintando em uma feira e eu estava ali sujo de tinta. Chegou uns amigos meus que estudavam comigo na época do colégio particular, que são de outro ramo totalmente diferente do meu e me olharam - Tu vê o olhar diferente - Ah, tu tá aí todo sujo de tinta - eles estavam todos arrumadinhos de camisa e tu percebe essa visão deles meio de “tipo diferente”, é bem perceptível. É uma identidade, um estilo de vida - até o meu carro é sujo de tinta.

Além das limitações de convívio, Gus relata outras tantas dificuldades em manter a profissão, pela informalidade ou a desvalorização do trabalho dos artistas.

Já aconteceu de eu terminar um desenho e o cliente chegar e dizer que não gostou e não ia me pagar. Ah, não ficou como eu achei que ia ficar e não acho justo pagar por algo que a gente não gostou, bah...uma história longa. Depois desse episódio em específico, tenho um cliente meu que é advogado, meu amigão. Conversei com ele para fazer um contrato [...]

[...]tu fechou um trabalho para fazer numa empresa numa cidade X. A pessoa te mandou uma foto do lugar, chegando lá tu pensa, mas vai dar muito mais trabalho do que eu imaginei. Isso acontece, não dá para dizer que é tudo flores. Tipo, tu está preparado pra isso, desafios - as vezes rola do cliente querer que tu desenhe algo que não está acostumado a desenhar, aí a gente se desafia.

Uma vez fiz um desenho como se fosse em profundidade, de um lugar específico dos EUA, a rota 66. Era um restaurante esse lugar que pintei [...] Eu mostrei como ia ficar, eles aprovaram o layout e orçamento. Terminei o desenho e na hora de receber ele falou que não ficou como ele achou - acho que ele queria uma coisa mais real do que ficou, sei lá. Uma realidade mais perfeita, hiper-realismo. Aquilo não era uma foto, era um desenho que eu fiz, a minha interpretação da rota 66. Um dos meus argumentos foi - tu quer algo extremamente fiel, faz uma impressão grande e cola aqui. Não é arte que tu quer, se tu quer uma foto qualquer gráfica faz uma impressão e pronto! Agora se tu quer um desenho, feito por um artista, é outra coisa - tem que saber diferenciar isso.

Um dilema vivenciado por ele é sobre o valor ou preço da arte, pois, segundo o artista, muitas pessoas que admiram o *graffiti* não têm condições de pagar.

Às vezes até a própria pessoa que compra nem é muito da arte – mas ela vai comprar porque: ah quem vai fazer aquilo ali é do (cita nomes de artistas do graffiti). Ela tá mais pensando pelo lado do status do que a arte em si. Eu ganhei um tapa de luva – sempre conto essa história – [...] um grande amigo tinha uma produção muito grande [...] fui numa exposição dele e comentei com ele que eu achei muito barato o preço dos quadros dele. Ele fazia uns quadros com muitos detalhes, tu via que ele ficava quase um mês pintando um quadro. Na minha cabeça, ele tinha que ter cobrado caro para as pessoas valorizarem aquilo ali. Além de ser muito massa, no meu gosto, dava pra ver que tinha muito tempo de trabalho naquilo ali. Aí ele falou: Cara, mas eu não estou pintando só para os ricos comprarem, quero que as pessoas que gostem do meu trabalho comprem e as vezes as pessoas que gostam não tem poder aquisitivo para pagar cinco mil reais numa tela. Aquilo foi um tapão de luva que tomei dele porque é verdade! Por que tu vai trabalhar só para rico? É legal ser bem pago pelo que tu faz, mas para quem admira muito o teu desenho e não tem a grana para pagar, não custa tu diminuir um pouco o valor para as pessoas poderem adquirir também o teu trabalho.

Eu não sei se um dia eu vou chegar nesse nível de vender um quadro por um grande valor (refere-se a quadros vendidos por mais de 600 mil reais de grafiteiros renomados) mas até tenho um certo medo disso... de se caso vir a acontecer tu meio que mudar a tua maneira de pensar. Quando se trata de muito dinheiro as pessoas mudam, nem todo mundo, mas a grande parte das pessoas. Daqui a pouco bota o dinheiro na frente de tudo. O dinheiro é mais importante do que qualquer coisa. Então tenho esse certo receio – não quero ganhar tanto dinheiro assim! Acho legal fazer o que gosto e ser bem pago por isso. Não quero ficar rico a ponto de vender um quadro por um milhão de reais, não quero chegar nesse nível. Pode ser que tu comece a ver o mundo de outra forma, o jeito que está, tá bom. É uma construção - não dá pra chegar e de uma hora pra outra tu dizer que chegou onde tu queria. O legal é o processo disso. Chegar lá.

Atualmente, Gus se considera um profissional bem-sucedido e relata que, em função da visibilidade que ganhou e maior estabilidade financeira, o estigma por parte do pai e da sociedade diminuiu.

Quando começou a aparecer o meu nome no jornal da cidade: Ah, o artista tal participou em tal lugar. Ah, o artista Gustavo foi representar a cidade e o país na Europa, saiu duas ou três folhas no jornal com eu ali estampado, as fotos dos meus trabalhos e dos meus amigos que foram juntos comigo. Ah, foi representar o nosso país na Europa em um evento de graffiti, uau! Isso aí já é enxergado com outros olhos.

Eu lembro de uma vez que eu fiz um trabalho em uma loja de bicicletas que fica perto da casa dos meus pais. Aí... isso bem depois, vários anos depois [...] Meu pai viu o trabalho e veio me parabenizar – a primeira vez que ele disse assim: Bah, vi o trabalho que tu fez, ficou muito legal, parabéns! Ele começou a perceber que aquilo não era mais uma brincadeira de adolescente, não é algo de demonstração de rebeldia, vamos dizer assim – é um negócio que ele gosta de fazer e se está dando frutos, se está conseguindo viver disso, se ele está feliz, por que não fazer? Com o passar do tempo ele passou a enxergar isso.

Eu fui para a Europa sem pedir um real para o meu pai, em 2018. Lembro que ele até me parabenizou por isso – Ah, quem diria o meu filho mais novo vai conhecer a Europa e não está me pedindo nenhuma ajuda para isso! É algo que as vezes gera uma certa inveja das pessoas, por a gente ter este estilo de vida conseguir trabalhar com o que gosta, conseguir viajar, ser pago e muito bem pago por isso. É algo que eu só agradeço, sou muito feliz.

A trajetória de Gus demonstra uma relação com a instituição de carreira *outsider* em várias situações de sua vida. Os seus instintos (capacidade inata), os hábitos desenvolvidos na infância maximizados pela sua habilidade de desenhar, o incentivo da mãe artista da dança e sua participação em cursos de desenho na adolescência contribuiram nesse processo de construção de carreira. Como fator determinante, é possível elencar a influência da mídia

específica na arte do *graffiti* e sua inserção na cultura, que não só criaram um sentimento de pertencimento ao grupo social *outsider* como também uma segurança em seguir na carreira. Essa segurança foi promovida pelos próprios membros do grupo *outsider*, já que ele não teve o apoio total de sua família, o grupo *outsider* legitimou a carreira e o talento de Gus.

O entrevistado perpassou por fases de carreira diferentes do modelo apresentado no capítulo II, pois, em algum momento, exerceu carreiras convencionais para poder se sustentar no início e, ainda, diversificou suas atividades no rol das carreiras *outsiders* quando precisou se tornar tatuador para maximizar a renda e garantir sua independência financeira. Demonstrando, assim, que, por um período, desenvolveu duas carreiras *outsiders*.

O estigma da profissão foi notado em diversas passagens da sua vida, contudo, Becker (2008) menciona que os *outsiders* assumem uma característica desviante e são menos sensíveis ao julgamento do restante da sociedade. Atualmente, Gus se encontra na fase de avanço de carreira, pois está com planos de atuar em outros Estados e desenvolver trabalhos mais desafiadores. Experimenta também um pouco mais de aceitação da família, pois já é um artista consolidado e reconhecido fora do grupo *outsider*. Contudo, sobre participar da cultura do *graffiti*, descreve que ainda desenvolve atividades sem remuneração, pintando por prazer com os amigos, mas de forma legalizada sem realizar o *graffiti vandal*, a fim de manter uma postura mais convencional na sociedade para não perder a convivência com o filho, demonstrando uma adaptação seletiva, aderindo a algumas convenções sociais para se manter conforme sua nova realidade. Gustavo ainda pretende ministrar oficinas de *graffiti*, relatando que já fez essa atividade algumas vezes. Seu propósito é levar a arte do *graffiti* até as escolas para que o estigma sobre os grafiteiros seja desmistificado na infância e, em suas palavras, “*para que as crianças vejam que se esse tio todo tatuado consegue, eu também vou conseguir*”.

Por fim, o último trecho da entrevista de Gus resume o paradoxo dos profissionais de carreira *outsider*, especialmente os profissionais considerados desviantes pela atividade ligada à arte, denominada também de carreira criativa. A relação entre arte e negócios é, por si só, contraditória e sujeita a críticas tanto na sociedade como intragrupo dos artistas. Uma parte da sociedade cria fronteiras delimitando demandas na arte e valores de consumo da arte, outras tantas instituições, como o mercado e a família, constroem barreiras sobre a necessidade de diplomação ou regulamentação para que uma atividade remunerada seja considerada uma profissão e, por fim, os próprios artistas se posicionam acerca do seu trabalho como a “arte pela arte”, pois “fazer arte”, para a maioria dos artistas, tem um objetivo maior que a satisfação de necessidades financeiras (BENDASSOLI et al., 2009). Nessa tríade de discursos entre os agentes envolvidos – sociedade/mercado, família e grupo social *outsider*, criam-se e perpetuam-

se percepções de insucesso sobre carreiras como a de grafiteiro e conseqüentemente, uma instituição de carreira *outsider*, como demonstrado abaixo.

Uma pergunta que rola muito pra mim é: Tu faz graffiti ainda? Tipo (pausa), se a pessoa é dentista, tu não vai perguntar – tu ainda é dentista? É dentista, é dentista, vai seguir sendo dentista pelo resto da vida, provavelmente. Difícilmente vai largar o ramo da odonto e fazer outra coisa. Para nós é direto, perguntam: Tu tá pintando ainda? – é uma coisa bem comum.

Para derrubar as barreiras impostas sobre a carreira *outsider*, é necessário fortalecer o discurso, demonstrar o trabalho dos profissionais do ramo em esferas extra grupo social *outsider*, de forma que o profissional possa também defender suas escolhas, não se contentar em aceitar o estigma, pois a rotulação pela profissão, dada a importância do trabalho na sociedade moderna, promove a segregação social e limitações de convívio que dificultam ainda mais a aceitação dos profissionais considerados *outsiders*.

3.2.3 Tipologia de migração entre carreiras

Este tópico apresenta tipologias de carreira com migrações. A primeira entrevista traz a tipologia de migração de um profissional que ingressou em uma carreira convencional e mudou para uma carreira considerada *outsider*. O segundo entrevistado traz um movimento contrário, primeiramente o seu ingresso foi em uma atividade *outsider* e posteriormente desenvolveu uma carreira convencional.

3.2.3.1 Migração de carreira convencional para *outsider* – William Marques - de vendedor para sacerdote de religião de matriz africana – William de Bará

William Marques tem 34 anos, nasceu e reside na região da campanha do RS. A pesquisadora foi recebida por William na sua casa, ele usava as vestes brancas típicas da religião, estava com os pés descalços e usava as guias de seus orixás penduradas no pescoço. Após o cumprimento inicial, fui direcionada para a sala de atendimento. Na sala, havia algumas imagens religiosas dos orixás, fotos de sua formatura como sacerdote, a comida do seu santo (oferenda), velas acesas, incenso, tudo muito limpo e perfumado. Fui convidada a me sentar à mesa de atendimento na qual tinha outras velas, um sino, uma guia, búzios e um copo com água.

A sua entrevista começou de uma forma um pouco diferente dos demais entrevistados. Quando perguntei sobre as suas primeiras memórias da infância, William não relatou as brincadeiras, o colégio e as diversões com os amigos, seu primeiro relato foi de que seus pais

se separaram e nenhum dos dois ficou com a guarda dos filhos, William tem mais cinco irmãos e sua primeira fala descreve essa situação.

Como o relacionamento dos meus pais não deu certo, a minha avó criou eu e mais cinco irmãos para gente não ir para um colégio interno. Eu morei com a minha avó até os 32 anos de idade. Então, a memória que eu tenho de infância é isso, sempre junto da família, sempre ligados [...] Tenho 5 irmãos, sou o mais novo, temos 2 anos de diferença um do outro e eu tinha dois anos de idade quando meus pais se separaram. Cada um foi para um lado, minha mãe pegou o rumo dela e meu pai o rumo dele [...]

Dessa forma, sua fala discorre a partir das suas lembranças mais difíceis, em que o entrevistado demonstra uma certa reserva sobre os fatos e ao mesmo tempo uma grande ligação e respeito pela sua avó.

Ela estava sempre nos agradando, nos mimando, fazia pães e fazia uns bonequinhos naqueles pães pra nos agradar. Estava sempre comprando tudo que a gente queria e desejava, ela fazia um sacrifício e sempre comprava pra gente, né? Ela não sabia contentar um só, ela tinha que contentar todos.

Sobre suas amizades e brincadeiras de infância e adolescência, William relata que as vezes brincava na rua, tinha poucos amigos, sua avó se mostrava bastante rígida quanto a desenvolver amizades fora da vizinhança.

Nós gostávamos de brincar de esconde-esconde, bicicleta, correr na volta com a gurizada ali [...]

[...] a gente não saía muito, porque morando com a vó ela era bem rígida. Ela nos impunha horário e respeito, mas sempre lembro de um amigo meu, bem na esquina da casa que a gente morava [...] a gente estava sempre junto, foi meu colega de escola e meu amigo durante a vida toda. O lugar que ela deixava ir mais era na casa dele, ela sabia que era na volta, eram pessoas de bem, aí ela deixava conviver. Ele foi meu colega na escola também, eu tinha uns 6 ou 7 anos.

William relata que as escolas em que estudou tanto no Ensino Fundamental quanto no Ensino Médio ficavam perto da sua casa. Quando se tornou adolescente, ele começou a buscar atividades extra escola, formações que pudessem contribuir para a entrada no mercado de trabalho.

Fazia coisas de tarde – curso de informática e na área administrativa – eu procurava outras atividades. Sempre com o consentimento da minha vó, porque ela era muito rígida. Ela tinha esse cuidado, essa proteção, pra quando a gente se tornasse grande – se tornasse pessoas de bem.

Sobre a época da adolescência, William continua seus relatos sobre o papel da avó na sua vida.

Essa rigidez é porque ela sempre estava nos cuidando para que a gente não se envolvesse em certas coisas ilegais na rua, não se envolvesse com certas pessoas da volta – porque ali na volta tinham pessoas que não eram de tão boas intenções – então a gente ficava mais recluso no nosso mundo, com as pessoas que ela sabia que eram pessoas de bem. Ela tinha o controle de tudo.

Quando perguntado sobre a rotina familiar, William diz que a sua avó já era viúva quando assumiu a sua guarda e a dos seus irmãos, era pensionista e tinha a profissão de mãe de santo, possuía uma casa de religião onde morava, que era muito frequentada por pessoas orientadas à religião de matriz africana. A partir desse momento, o entrevistado faz os relatos de como a avó desenvolvia a profissão, demonstrando a sua participação nas atividades religiosas e tendo uma noção dos ritos desde a infância.

Nós sempre frequentamos a religião, desde pequeno a gente sempre participou. Como era na nossa casa a gente era diretamente ligado.

Ela atendia todos os dias, de segunda a domingo, mas as sessões abertas ao público eram sempre aos sábados de tarde, começava em torno de três e meia, quatro horas e ia até umas nove horas da noite. Quando tinha festa de Iemanjá ou Preto Velho ela sempre fazia na parte da noite. Fazia de noite para que todos pudessem participar, para o pessoal da corrente, para os visitantes, para todos se sentirem acolhidos.

Corrente são as pessoas que são seguidores dela. Seguidores dela mesmo. Os filhos de religião dela [...] Pessoas de fora iam visitar porque ela convidava.

A influência da avó tanto nos exemplos de respeito, acolhimento e rigidez quanto na religiosidade demonstram que William seguiu um padrão de hábitos alicerçado no que a avó esperava dele, pois ela era a única responsável pela sua criação e desenvolvimento desde pequeno, ou seja, desenvolveu-se enquanto pessoa pelos costumes e tradições não só da família como da religião de matriz africana. Sua avó era, segundo ele, uma grande protagonista da religião na cidade em que ele vive. Assim, essas ações foram preponderantes no seu esquema de vida, principalmente a restrição por parte da avó para que ele adentrasse em outros grupos de convívio, fazendo com que os netos mantivessem um comportamento condizente com o que a avó esperava e uma interação social limitada ao meio religioso e escolar.

De acordo com Monasterio (1998), os hábitos não se evidenciam somente nas atividades, eles estão presentes também na reflexão dos indivíduos, é a partir dos hábitos do cotidiano que os hábitos de pensamento surgem. Dessa maneira, um hábito mental se apresenta na sequência vital do indivíduo e vai sendo modificado ou fortalecido pela inserção na sociedade. Como a inserção de William em outros grupos era limitada, acredita-se que ele foi absorvendo mais fortemente os hábitos relacionados aos costumes religiosos no convívio familiar.

Percebe-se que essa formação do hábito religioso de William foi sendo desenvolvida na infância e a sua preparação para o mercado de trabalho com as formações e aperfeiçoamentos que fez extra escola, na adolescência. Os hábitos desenvolvidos dessa época não fizeram com que ele optasse por fazer carreira na religião em um primeiro momento, ficando adormecidos

até serem estimulados e redirecionados para o âmbito profissional pois, de acordo com Monasterio (1998), alguns hábitos de pensamento podem ser transformados em ações apenas quando as circunstâncias exigem. Os hábitos de pensamento de fé e crença no que denomina como “seus Orixás” são presentes em toda a entrevista, mas o movimento de fazer da sua religião uma profissão veio anos depois e somente após o falecimento da sua avó.

Com 20 anos, William adentrou no mercado de trabalho como vendedor numa rede de lojas. Ganhou experiência na área e começou a desenvolver o que ele chama de “sua carteira de clientes”. Após sair dessa primeira empresa, ingressou em uma outra loja tradicional da cidade que comercializa materiais elétricos e hidráulicos. Nessa empresa, permaneceu por sete anos e, em seus relatos, demonstra que se especializou no cargo que exercia, desenvolvendo um bom conhecimento do tipo de produto que vendia, visto que é um pouco complexo em termos técnicos. William foi demitido quando iniciou a pandemia da Covid-19, mais precisamente quando foi decretado o fechamento de algumas empresas. Após ser demitido, William investiu na atividade de venda autônoma, comercializando roupas *fitness* e perfumaria. Destaca-se aqui alguns trechos sobre a carreira de vendedor de William, sua primeira opção de carreira, trajetória na qual ele diz ter exercido com satisfação e criado uma grande rede de relacionamentos profissionais.

As vendas mesmo, os clientes eram todos meus – até quando eu saía de férias a dona ficava meio que perdida, ela não sabia – não tinha muito contato com os clientes.

[...] os clientes me procuravam, pelo meu nome – eu que fazia as vendas da loja, as metas da loja era sempre eu que batia.

A maioria das pessoas que eu tenho contato e relações até hoje foi através da “empresa X”. Tenho meus clientes hoje, dos búzios que eram clientes antes lá na “empresa X”

Após seu desligamento como vendedor da loja, o entrevistado menciona que fez vendas autônomas e acumulou um pouco de dinheiro. Como sua avó faleceu, ele teve que sair do lar onde foi criado, alugou um imóvel e foi nesse momento que passou a frequentar uma outra casa de religião. Com o dinheiro que conseguiu poupar, resolveu fazer sua preparação, chamada de “obrigações”. Inicialmente, a ideia dele era somente se elevar espiritualmente. William explica que, na época da sua avó, ele era um frequentador do Reino e nunca participou dos ritos de obrigações, ou seja, a iniciação para ter o aval do pai/mãe de santo para poder atuar como sacerdote.

Eu só frequentava porque era da corrente da minha vó. Eu não atendia, era a minha avó que fazia todos os atendimentos – mas, ela sempre dizia: quando tu crescer, tu vai te tornar um religioso, vai ter muitos clientes e muito trabalho – mas eu não acreditava porque até então não era o que eu queria, não era o momento talvez, não era maduro o suficiente. Eu não queria tornar isso na época uma profissão.

Quando questionado sobre essa situação, do porquê de não ter feito sua preparação com a avó na época em que ela atuava como mãe de santo, o entrevistado responde:

Talvez fosse por causa dela. Ela era muito à frente de tudo – ela que controlava tudo, ela tinha o controle de tudo, talvez fosse por isso. É mais fácil quando tu tem uma pessoa que faz tudo pra ti, né? Eu não tinha o mesmo aperfeiçoamento dela. Aí depois em 2020 que eu fui fazer as minhas obrigações, me preparei e comecei a atender espiritual.

Foi possível perceber que a migração de carreira convencional para uma carreira *outsider* aconteceu pela demissão que ele não esperava e, ao mesmo tempo, pela instabilidade gerada pelo falecimento da avó, já que ele precisou sair da casa onde morou a vida toda. Schein (1996) menciona que algumas pessoas podem sofrer uma crise no meio da carreira, exatamente como aconteceu com William. A crise gerada pela perda do emprego pode ter sido uma das causas de ter feito a migração. Contudo, acredita-se que, pela fala do entrevistado, ele poderia ter se recolocado no mercado de trabalho em uma atividade convencional.

Eu vi que eu tinha que tomar outros rumos. Até então se eu quisesse continuar no comércio, no outro dia que eu saí da loja eu tinha três propostas de trabalho e eu não quis. Quis tomar outro rumo e me aventurar. Como eu digo – o Orixá sabe o momento certo.

Tomada essa decisão, William foi para o retiro espiritual, ainda com a ideia de se elevar espiritualmente. Abaixo, os relatos desse período até ele começar a visualizar que sua religião poderia culminar em uma carreira.

[...]tem gente que se apronta e faz o “assentamento do seu orixá”, mas que não atende. Tem gente que não está na profissão. Eu digo que o sacerdócio é a vontade do teu Santo. Muitas vezes as pessoas se aprontam, mas não tem cliente, não tem trabalho e não é a vontade do Orixá. Às vezes a pessoa se apronta por questões de saúde, por questões familiares, pra equilibrar a saúde, o seu convívio.

É um estudo que a gente faz, eu fiquei lá no “reino” durante um ano me preparando para poder aprender – aprender a cozinhar para o santo, passar uma limpeza, a atender as pessoas, a jogar os búzios. Isso com uma pessoa que tem mais conhecimento na casa de religião onde eu frequento, o teu pai ou mãe de santo.

Esse processo a gente passa por fases. Passa pela iniciação, depois faz o “aribibó”, depois faz o “bori de quatro pés” e depois a gente faz o “apronte”. Aí sim a gente está apto a atender que é onde ganhamos o “axé de búzios” e o “axé de faca” e tem a liberação do nosso “Babalorixá” pra poder atender as pessoas.

Depois que eu me “aprontei”, que eu fiz todos os rituais, o meu próprio pai de santo – ele incentiva muito as pessoas – quer que as pessoas cresçam na religião. Ele é uma pessoa excelente, maravilhosa. Não é aquele pai que quer que tu fique na volta dele, quer que tu cresça, evolua e progrida mais que ele. Como ele diz: A criatura pode superar o criador.

[...] foi acontecendo, foi a vontade do meu Santo, a vontade do meu Orixá. Até então, eu nunca imaginei, nunca pensei em atender, nunca pensei em auxiliar as pessoas, em ajudar [...] fui fazer obrigações e me aprontei e depois as pessoas começaram a me procurar.

Eu fiz o aprontamento do meu Santo, mas não fiz com o intuito de atender espiritual. Fiz porque eu queria dar o “apronte do meu Santo”. Fiz pra minha espiritualidade e as coisas foram fluindo. Isso aí é a vontade do

meu santo. Comecei a falar para o meu pai de santo quando tive meus primeiros clientes e ele liberou meu búzio. O búzio fica lá energizado no reino por um ano e quando deu um ano eu já tinha o amadurecimento.

A partir dos relatos sobre a preparação e decisão de tornar a religião uma profissão, uma etapa que durou quase dois anos, foi possível perceber que William passou pela fase de ingresso no mundo do trabalho em uma outra atividade, um recomeço de carreira após uma crise, socializando mais fortemente com pessoas envolvidas na religião de matriz africana, mudando de status – de adepto à religião para um profissional do ramo religioso. Inclusive seu nome passou a ser William de Bará – sacerdote da Nação Batuque RS. Com os rituais relatados, após ter feito seu “apronte”, ele ainda ficou um ano sem poder atender, seu axé de búzios ficou no reino até ser liberado pelo pai de santo. Desse momento em diante, buscou-se compreender se houve uma mudança de rotina e uma vinculação a um grupo social organizado.

William menciona que, para a sua família, principalmente seus irmãos, sua escolha foi bem aceita, afinal, estar na religião não era nenhuma novidade. Relata que há três meses terminou um relacionamento com uma pessoa que não era frequentadora da religião, mas afirma que o término não teve relação com a sua profissão. Ainda, afirma que seu círculo de amizades não mudou, sempre teve poucos amigos. William se reaproximou da mãe há poucos anos, mas diz que a enxerga como uma irmã mais velha, não consegue ter uma relação de mãe e filho devido ao distanciamento de uma vida inteira e conta também que sua mãe é evangélica. Seu pai, que durante a infância somente deu aporte financeiro e nunca conviveu com os filhos, já é falecido.

Sobre o círculo social, ele diz ter um convívio intenso com os irmãos de religião, especialmente com seis a sete pessoas, que foram aquelas que participaram junto com ele dos rituais de “apronte” do Santo. Pelos relatos de William, acredita-se que ele tem um círculo social que se restringe aos irmãos biológicos, irmãos de religião – pessoas que seguem a sua mesma corrente e frequentam o mesmo reino, clientes que o procuram e o pai de santo, que considera uma pessoa importantíssima na sua vida e que o aconselha nas decisões de carreira.

Se o copo de água no meu pai de Santo é dessa maneira na minha casa tem que ser assim também. Os trabalhos têm que serem todos feitos da mesma maneira que faz no reino, não adianta fazer diferente na minha casa porque o Orixá identifica e não reconhece se tu fizer diferente. Não vai ter uma resposta positiva, tem que fazer tudo igual. O bisavô do meu pai de Santo fez essa religião por 60 anos e a mãe de santo do meu pai de santo faz a mesma coisa, o meu pai faz a mesma coisa e a gente faz a mesma coisa.

Seu modo de vida hoje mudou um pouco, ele acredita que não pode ter comportamentos que tinha antes de se tornar um sacerdote, agora precisa manter uma postura frente à profissão que escolheu.

Se eu tiver que beber por exemplo, bebo na minha casa, até por evitar certas coisas, certos julgamentos. A gente tem que manter uma postura, a gente é orientador aqui dentro e lá fora. Temos que manter postura e respeito. Isso é uma orientação nossa. Todos nós que atendemos espiritual temos que ter esse discernimento, nem todos têm. A orientação passada pra nós é essa. A nossa família religiosa aqui em Bagé é muito correta, a nossa família é referência, meu pai de Santo é referência. Nós temos que seguir a linhagem dele, fazer na nossa casa aquilo que a gente faz no reino. Isso é o que solidifica o nosso “axé” – isso que dá força pra trabalhar.

Ainda, o cargo de sacerdote estabelece rotinas específicas como do que se alimentar, o que vestir e, quando retorna ao reino para uma purificação de seus búzios e reforço do seu axé, fica isolado sem contato com sua família ou amigos. Mesmo já sendo um sacerdote autorizado a promover atendimentos espirituais, todos os profissionais dessa corrente de matriz africana devem fazer dois retiros durante o ano para purificação – cada retiro dura quinze dias.

A gente tem algumas restrições com relação a algumas comidas. Tipo arroz com galinha, arroz com linguiça, com couve, arroz com leite- são coisas que a gente não come. Isso daí são comidas que a gente diz “de Egum”, dos nossos antepassados, a gente só come quando tem esses rituais.

Ficamos todo mundo juntos – homens e mulheres - as camas uma do lado da outra, todo mundo sem telefone, sem nada, sem conexão com o mundo aqui fora, como a gente diz: a gente morre para o mundo mundano e renasce para o nosso orixá, é um retiro espiritual. A gente esquece os problemas, esquece tudo. O momento que eu deito para o meu Santo – é só eu e o meu Santo – é muito lindo.

O uniforme a gente usa – ali é quando eu ganhei o meu axé de búzios, é como se fosse uma formatura (mostra a foto na sala).

Com essas afirmações é possível identificar que a atual profissão de William o condiciona a ter um padrão de comportamento, uma ética própria, específica, e costumes bem definidos. Esses padrões podem ser visualizados como uma instituição, pois, de acordo com Neale (1987), é possível observar uma instituição a partir das situações vivenciadas – a situação é o contexto total relevante em que um participante na sociedade se encontra, que inclui as regras sociais, as visões culturais nativas, o ambiente físico e a estruturação prévia. Com os relatos de William, é notável que, para exercer sua profissão de sacerdote, ele cumpre regras previamente estabelecidas pelo pai de santo da casa que frequenta, dos antepassados que cultuavam a religião antes dele, participa de uma cultura nativa e muito particular, limita-se a frequentar ambientes aprovados pela sua orientação religiosa e mantém um comportamento seguindo os princípios aceitos pela comunidade em que está inserido.

Goffman (2019) reforça esse argumento a partir da relação criada intragrupos. Quando um indivíduo se volta ao grupo que possui o comportamento semelhante ao seu, ele é considerado leal e autêntico, é o seu grupo real, aquele que vai ter as mesmas privações e, ao mesmo tempo, irá partilhar da mesma ideologia.

Estando socializado com o grupo religioso, restava observar como ele desenvolveu a profissão se socializando com os clientes nessa etapa de carreira. Assim, buscou-se informações sobre a sua rotina de trabalho, o perfil das pessoas que procuram o atendimento espiritual de William e como ele divulga o seu trabalho. Quanto à rotina diária, o entrevistado relata que o atendimento ao cliente dura em torno de 45 minutos. Nesse primeiro atendimento, os orixás se manifestam pelos búzios e, após o resultado, é marcado o outro passo: definido o tipo de tratamento que pode ser feito para solucionar os problemas apontados pelos orixás. Dependendo do cliente, o tratamento dura mais uma ou até quatro sessões.

Hoje em dia é muita gente, principalmente o pessoal que tem comércio procura bastante. Seja para fazer um trabalho, uma abertura de caminhos, uma limpeza espiritual ou pessoas – a grande maioria com problemas familiares – porque hoje em dia tem muita gente que tem apenas dinheiro – mas não tem paz, harmonia, tranquilidade dentro de casa.

Tem uma cliente minha que tem duas fazendas e duas revendas de carro [...] mas tem problemas familiares direto. Os filhos são usuários de drogas, o marido é usuário de droga e já botou fora uma fazenda dela. Então assim – dinheiro claro que é bom né? Mas o dinheiro ele não faz a felicidade.

Eu posto no instagram e no facebook porque acho que agora eu já tenho maturidade suficiente, já tenho vivência – eu faço religião já não é de agora, né? A gente sempre participou e é tudo na hora que tem que ser, tudo é vontade do nosso Santo.

No instagram e tenho atraído bastante clientes. Essa semana mesmo um advogado que era cliente na loja me chamou pra eu ajudar ele. O boca a boca funciona melhor. Sempre tem aquela pessoa que vai te perguntar pra ver se tu trabalha direto, age correto, sempre tem.

Tenho clientes arquitetos, que tem lojas e lojas grandes. Clientes dentista, nutricionista e são pessoas que não frequentam a religião, mas que quando precisam eles vêm.

A gente atende todo mundo, quem é da religião e quem não é da religião, a pessoa que te procura é a pessoa que está precisando, tem fé e acredita.

Tem uma pessoa que trabalha com a minha irmã e eu fui lá semana passada – ela disse: tua fama tá grande e eu por quê? Ah, porque uma amiga minha foi lá e tu conseguiu solucionar o problema dela, estou louca pra marcar e uma consulta contigo. O que está errado a gente faz dar certo. A gente faz tudo com muita fé, com muito amor e com muita verdade. A gente tem que ter respeito com as pessoas e com nós mesmos, a gente tem que falar somente aquilo que a gente está vendo.

Eu atendo em torno de 10 pessoas por semana. Clientes que vêm sempre e outros que estão vindo pela primeira vez.

Partindo do pressuposto de que William se vinculou a um grupo organizado, buscou-se informações sobre o estigma e preconceitos que ele poderia ter sofrido a partir da migração de uma carreira de vendedor (carreira convencional) para sacerdote espiritualista (carreira *outsider*). A rotulação, nessa carreira, pode vir de duas fontes. Primeiramente, a religião de matriz africana é, no conjunto das religiões brasileiras, a que mais sofre preconceitos. De acordo com Fernandes (2017), os adeptos da religião de matriz africana enfrentam não só a intolerância religiosa, mas sofrem o que denomina de racismo religioso, visto que essa crença se sustenta

na afirmação da africanidade, carrega o contexto dos escravos, a representação dos negros e esses elementos são considerados geradores da discriminação, ou seja, o preconceito da religião de matriz africana tem como pano de fundo o racismo estrutural da sociedade brasileira. Posteriormente, já que o profissional desenvolve seu trabalho nesse esquema, além de ser estigmatizado individualmente pela sua crença, também desenvolve uma carreira no molde *outsider*, pois, de acordo com Barros et al. (2018), as carreiras tipicamente oriundas do esoterismo são consideradas desviantes, independentemente da orientação religiosa ou espiritual, enfrentam o descrédito e o ceticismo porque lidam com o sobrenatural. Abaixo, os trechos que relatam as situações vivenciadas por William.

Tenho cada vez uma procura maior. Nunca senti distanciamento. Sinto mais credibilidade das pessoas, mais confiança, apesar delas não falarem que vêm aqui.

Tem gente que tem vergonha, não gosta. Eles pedem discrição e a gente tem que ser discreto. O que acontece aqui, morre aqui.

Uns mantêm segredo e outros não se importam em falar.

Tem cliente que frequenta igreja e vem fazer limpeza comigo, igreja católica. Pessoas espíritas também. Evangélico não, ele recrimina. A gente percebe, as pessoas largam indiretas, eu sei – mas eu nunca passei por nada. Tem uma irmã minha de religião que passa por isso. É a política da boa vizinhança – a gente tem que manter o respeito com todo mundo – ninguém precisa compartilhar da mesma religião, mas todo mundo tem que se respeitar.

Eu não vejo muitas pessoas que tenham preconceito comigo, em relação a mim, mas sempre tem “aquele é batuqueiro e macumbeiro”.

Geralmente quem tem dinheiro não diz que vem. As pessoas mais anônimas dizem e até te indicam. As pessoas que têm dinheiro, empresários, eles não gostam de comentar – gostam de discrição. Eu acho que o fato de estarem vindo, de participar, fazer nas empresas, é legal, mas eles não gostam de dizer onde vão.

[...] a nossa religião é para fazer o bem, pra auxiliar as pessoas. Às vezes as pessoas distorcem porque outras pessoas agem da maneira errada e acabam generalizando. A religião que eu aprendi e que eu faço é sempre para fazer o bem e ajudar. Sem mentir, sem enganar e sem enredar ninguém, apenas falar aquilo que a gente vê e fazer aquilo que a gente sabe. A gente está lidando com pessoas, a gente não tá brincando de boneco, então tem que ter cuidado porque qualquer coisa que faça errado pode estar prejudicando a vida daquela pessoa. A minha linha é uma linha branca, de matriz africana, dos orixás.

A partir dos relatos de William, podemos identificar que ele não tem uma percepção forte de preconceito, pelo menos não atribuído diretamente a ele. Nos relatos, ele acredita que outras pessoas vivenciaram situações de preconceito no exercício da profissão e ratifica que a religião em si é estigmatizada. Algumas questões podem ser discutidas acerca desses posicionamentos. Primeiramente, a própria característica do trabalho, pois alguém que procura um aconselhamento espiritual, muitas vezes, mantém segredo do ato em si, afirmações do próprio entrevistado. Outro fator relevante é que William, desde criança, vivencia a religião e está inserido no grupo social desde sempre. Contudo, sua avó restringia seus relacionamentos

com outras esferas da sociedade e, atualmente, ele relata que tem poucos amigos e a maioria de suas atividades de lazer também são realizadas com pessoas que partilham da mesma crença ou que executam o mesmo trabalho que ele. Dessa maneira, se o entrevistado não experimenta o convívio com o grupo dominante, não há a percepção de preconceito justamente por estar segregado socialmente, seja por opção dele ou não. Mesmo relatando que clientes de distintas religiões e profissões procuram o seu trabalho, é óbvio que essas pessoas que vão até ele legitimam o que ele faz e, logicamente, não seriam as mesmas a empregar um preconceito direto. Porém, muitos indivíduos que ele diz serem seus clientes não expõem sua relação direta com William e com a religião, o que permite afirmar que essas pessoas podem não ter um preconceito com a atividade, mas tornar isso público poderia gerar um estigma a eles próprios.

Essas situações vivenciadas por William se coadunam com os preceitos de Becker sobre a percepção do desvio, visto que a omissão sobre uma atividade mantém o desviante com um comportamento dito apropriado pela sociedade – como ele é feito de maneira secreta, não emerge perante os demais. Enquanto um comportamento não é percebido, a sociedade permanece estabelecendo coesão social, aceitação e homogeneidade (BECKER, 2008).

O que fica evidente na trajetória de William é que ele assume a sua identidade social como praticante de religião de matriz africana e que, recentemente, esta assumiu um caráter profissional. É sua fonte única de sobrevivência e propicia estabilidade financeira. Embora William tenha um convívio social limitado ao grupo social da religião, ele tem redes sociais atualizadas que divulgam seu trabalho, demonstrando que, sob a ótica do desvio, ele hoje em dia é um *outsider* puro, assume a atividade *outsider* e a expõe na sociedade (BECKER, 2008).

Após demonstrar como William ingressou, socializou-se e vivenciou a migração de carreira, a entrevista evolui para compreender em que fase de carreira William se encontra. Em suas declarações, é possível identificar que ele caminha para a fase de avanço na carreira.

O meu instrutor é sempre o pai de santo. Eu sou um sacerdote, um orientador espiritual. Eu vou inaugurar a minha casa, vou construir e inaugurar a minha casa em outubro. Vou tocar um batuque para o meu Orixá e vai ser a abertura oficial da minha casa.

Na religião a gente não para de aprender nunca.

Quero ver se compro um terreno, começo a construir – fazer um salão grande, uma sala de atendimento, uma cozinha e um banheiro.

A sala e quarto de santo e eu só vou ter quando eu tiver a minha casa, aqui é só onde eu atendo. Quando eu tiver a minha casa, quero fazer tudo bonito como o meu santo merece.

[...] vai ser o ano que vou baixar a cabeça e vou trabalhar, trabalhar, trabalhar, até conseguir tudo aquilo que eu quero. Eu sei que eu vou conseguir, eu sei que meu santo vai me ajudar, trazer oportunidades. Em outubro com a graça dos Orixás – do pai Bará que é o Orixá que rege a minha vida e a mãe Oxum Olossy que marca em cima do meu Ori – eu sei que vão me dar oportunidade pra eu conseguir atingir meus objetivos. Vou

conseguir ter a minha casa, prosperar, ter mais clientes. Eu sei que no momento que eu tiver a minha casa terei mais clientes na minha volta, uma outra força e energia espiritual.

Eu quero crescer cada vez mais, progredir, ter bastante clientes. No momento que eu tiver a minha casa de religião, terei meus filhos de religião.

Foi possível identificar, nos relatos de William, que ele consegue manter seus custos de vida com a profissão, poupar alguns valores para investir em seus projetos, pois pretende se tornar um pai de santo quando conseguir abrir um reino para ele. O entrevistado afirma que tem uma estabilidade, o Batuque exige que ele pare de trabalhar algumas vezes no ano para fazer novos retiros espirituais e propicia que ele redirecione uma renda para as oferendas aos santos, o que, na opinião dele, é dispendioso financeiramente, mas faz de bom grado – a sua religião enaltece o belo, o colorido e deve atender às necessidades dos orixás.

É perceptível que a carreira escolhida por William é mais que uma fonte de renda, ele visualiza sua atividade atual como uma missão de vida, a crença na religião é importante para ele e pode estar vinculada à forte relação que construiu desde a infância, fruto da influência da avó.

Acho que ela (avó) com certeza estaria feliz, o sonho dela sempre foi que seguissem a religião. Ela preparou a filha dela (refere-se a mãe biológica), só que a filha dela não quis seguir, foi bem na época que a gente teve problemas familiares.

Todo mundo pode ir embora da minha vida – menos o meu Santo. Meu Santo é que traz pra mim todos os dias a oportunidade pra eu poder trabalhar, seja pouco ou seja muito – sempre tem cliente na porta da minha casa.

Foi possível identificar, na proposta de uma tipologia de migração – carreira convencional para *outsider* –, que ela seguiu quase que integralmente o modelo proposto no capítulo II, diferenciando-se apenas no processo de interação com o grupo. William desde a infância era vinculado ao grupo social religioso, ou seja, o grupo *outsider*. Não foi a partir da migração que ele começou a conviver com o grupo da carreira que exerce atualmente. Nesse sentido, foi possível compreender que os hábitos individuais de William sobre a crença religiosa existiam e só foram estimulados após desencadear uma crise de carreira. A partir da crise na carreira é que ele utilizou os hábitos desenvolvidos para se profissionalizar. Foi possível perceber que o ciclo das instituições atua sob o indivíduo, as pessoas desenvolvem hábitos de pensamento, mas esses hábitos podem ser colocados em prática (transformar-se em ações), no âmbito profissional, apenas quando a situação de vida exigir ou a partir de um estímulo externo.

Um ponto importante observado na tipologia de carreira de migração de uma trajetória convencional para *outsider* é o movimento é feito a partir de uma crise, a qual pode ser de ordem pessoal ou profissional, ou até mesmo das duas.

O papel dos agentes, a família por exemplo, não influencia somente para criar expectativas de carreira no indivíduo, ela age no desenvolvimento da pessoa como um todo e, no caso do entrevistado, atuou para criar padrões de relacionamento interpessoal, religiosidade e valores pessoais delimitando uma identidade social.

A religião da carreira do entrevistado pode ser visualizada como uma instituição, pois é uma estrutura objetiva que influencia as fontes subjetivas da ação humana, está presente nos hábitos individuais de seus praticantes, a ponto de criar uma hierarquia, em que os indivíduos buscam aconselhar-se com o pai/mãe de santo antes de tomarem decisões em suas vidas. Nesse sentido, a religião de matriz africana não só orienta como também exerce um padrão coercitivo nos praticantes e nos profissionais de um cargo menor. Os sacerdotes se orientam com os pais/mães de santo; os pais de santo, com quem os formou; e assim por diante. De acordo com Hodgson (2006), uma instituição é um sistema de regras que estrutura as interações sociais e restringem comportamentos a partir do mecanismo psicológico do hábito, que muitas vezes perpassam as gerações.

Também, a percepção de preconceito ao desenvolver uma carreira *outsider* só existe se o indivíduo experimenta uma interação social com o grupo dominante, isto é, quando mantém relações secundárias ou superficiais, os profissionais *outsiders* não se sentem distantes ou estigmatizados. Neste ponto, Becker (2008) contribui afirmando que os *outsiders* criam uma subcultura, compartilham dos mesmos costumes e tradições. Esse aglutinamento por parte dos *outsiders* faz com que os indivíduos desenvolvam uma espécie de sentimentos de plenitude, no sentido de que não precisam conviver com os outros, já possuem relações sociais que os satisfazem dentro do grupo que escolheram interagir.

Em carreiras ligadas às religiões de matriz africana, a rotulação pode ser gerada pela profissão em si ou pelo próprio preconceito religioso, cujo tema adentraria em questões relacionadas aos marcadores sociais de diferença – religião e raça –, demonstrando que estudar as carreiras pela perspectiva das instituições pode contribuir com os estudos de carreiras nesta temática.

3.2.3.2 Migração de carreira *outsider* para convencional - Leonardo Borges - Um músico que “está” um servidor público

Leonardo Borges tem 40 anos, nasceu e reside em uma cidade da região da campanha do Rio Grande do Sul. Seu pai, falecido em 2022, foi funcionário da Brigada Militar e músico

– gaiteiro e tecladista – e sua mãe sempre foi dona de casa. Tem dois irmãos, a mais velha é professora e seu irmão é administrador, sendo o caçula da família.

Fui recebida por Leonardo na sua casa, ele me contou que pediu para a sua mãe sair para ficarmos mais à vontade, só que, durante a entrevista, precisei interromper a gravação, pois ela ligou para o entrevistado diversas vezes. Assim que entrei na residência, Leonardo me mostrou uma sala cheia de instrumentos, aparelhos de som, troféus e disse que pretende fazer um memorial para o seu pai – mostrou quais eram os instrumentos do seu pai e quais eram os seus. A entrevista começou quando solicitei a Leonardo que fizesse um relato de suas memórias da infância.

Da minha infância bem infância eu tenho algumas lembranças que são bem características de coisas que se refletem na minha vida até hoje. Por exemplo, lá quando eu era muito criança, eu lembro do meu pai tocando. Ele me levava nos ensaios com ele - para o meio daquele monte de fio, daquele monte de cabo e microfone. Assim como ele me levava também pra Brigada, o pai foi policial militar toda a vida. Ele fazia as duas coisas. Ele tinha a vida dele como músico, como artista e ele tinha a vida dele como funcionário público. Então eu podia ver com muita clareza como funcionava uma coisa e como funcionava outra coisa. Eu estava muito dentro dessas duas vivências dele.

Eu sabia o que acontecia em tudo que envolvia a questão artística, em tudo que tu pode imaginar – ensaio, debates sobre o repertório, por exemplo [...] também na brigada porque um guri com 4, 5, 6 anos virava um guri de entrega dentro do quartel. Leva esse papel lá para o fulano – lá ia o "Leozinho" levando o papelzinho, pegava a assinatura e agora tu leva lá de volta [...]

Sobre as principais brincadeiras, Leonardo relata que gostava de tudo relacionado à música e era adepto à leitura. Era curioso com essas duas atividades, procurava palavras no dicionário e brincava com os vizinhos criando bandas musicais.

O lado lúdico eu lembro que a gente tinha umas caixinhas de fósforos que a gente usava como goleiro de futebol de botão e enchia de areia pra batucar nelas. A gente tinha uma banda entre os vizinhos [...] Resto de brinquedo, uns pedaços de taquara, balde e a gente conseguia. Claro aqui é meio suspeito - quase todos os vizinhos eram músicos, então os filhos aqui do fulano conseguiam até um instrumento mesmo, pandeiro, tamborim, tambor, entende – então a gente chegava a ter esse contato. Aquilo no meu ponto de vista foi a base para entrar nisso tudo, porque eu tinha a vivência de saber como funcionava e ter a parte lúdica de tocar do jeito que desse, sem cobrança nenhuma, sem nenhum compromisso de ter que fazer ipsis litteris ou muito perfeito tecnicamente. Era brincadeira, mas era uma brincadeira que tinha ritmo, tinha andamento, tinha afinação porque a gente cantava. Éramos umas 10 crianças.

Com oito anos, já em idade escolar, Leonardo menciona que teve o seu primeiro contato com instrumentos musicais de verdade. Antes disso, ele acompanhava as apresentações do pai, mas ainda não tinha tocado os instrumentos.

[...] tinha um cara que tocava surdo – bum (som e gestos de tocar surdo) - que com todo o respeito a todos os outros instrumentos, era compatível tanto com a minha estrutura quanto com a minha capacidade [...] teclado era complicado até porque eu via o nível que o pai fazia aquilo e era um nível altíssimo, guitarra e baixo eram gigantescos, a bateria era uma fluência de coordenação motora que eu não tinha e o surdo era: um, dois, um, dois – bastava que eu manifestasse uma ideia rítmica. O cara que tocava sempre deixava eu fazer as mais -

as que eram ao meu alcance, nada muito rápido, nada muito técnico, as que eram mais na reta, mais simples e com um andamento bom – eu fazia. Esses foram os primeiros contatos com o instrumento - realmente com essa questão de tocar, de estar não só no ambiente, mas participando.

De acordo com Veblen (2018), o homem é um agente que responde aos estímulos de onde vive. É propenso a adotar o hábito do grupo e assimila a cultura do ambiente em que está inserido. Leonardo, portanto, absorve os hábitos de vida do pai, do convívio com os músicos parceiros da atividade do pai, em sua fase de carreira denominada exploração e fantasia (SCHEIN, 1996).

Sobre a escola, na adolescência, o entrevistado relata que gostava das disciplinas de biologia, matemática e física, mas, por ter hábitos de leitura, tinha uma identificação muito grande com português e literatura. O grande problema, na sua opinião, é que muitas vezes ele fazia uma interpretação diferente das obras que lia e tinha dificuldades em decorrência disso.

Uma vez uma professora, não preciso citar nomes aqui, né? Ela contestou uma interpretação minha de Luís de Camões. Eu fiz uma junção do que o Renato Russo tinha dito, Monte Castelo, entende: “Ainda que eu falasse a língua dos homens e falasse a língua dos anjos, sem amor eu nada seria” (trecho cantado). Eu lembro que eu dei a minha interpretação sobre aquilo, o meu entendimento sobre o que aquilo - muito lógico o que na voz do Renato me dizia - e ia contra o que o estilo literário que aquela obra normatizava. Poxa, a gente passou a manhã inteira discutindo, defendendo os pontos de vista – até chegar em um meio termo que eu não rodasse e que ela pudesse considerar o que eu estava dizendo - dentro daquilo que era obrigação dela passar para os alunos.

No trecho acima, é possível observar que Leonardo já possuía algumas divergências entre a sua natureza *outsider* de músico e o que a escola, visualizada aqui como um agente influenciador/instituição, esperava. Ele precisou se adaptar desde essa época para estar conforme ao que era estabelecido e legitimado previamente, não na carreira, mas em seu comportamento e ações. De acordo com Garcia e Conceição (2020), as instituições são padrões de vida e de relacionamentos sociais decorrentes de um processo de seleção e de adaptação que molda os tipos predominantes de hábitos mentais, ações, comportamentos, opiniões, habilidades e propensões espirituais. Isso conduz a uma imediata eleição daqueles indivíduos munidos de temperamento mais apto e apropriado e a uma consecutiva adaptação do temperamento do indivíduo e seus hábitos quando estes divergem. É possível visualizar, nesse trecho, uma adaptação do comportamento e ações de Leonardo frente às normas da escola, na ocasião em questão não foi possível que ele demonstrasse os hábitos adquiridos de musicalidade.

Durante a adolescência, Leonardo diz ter aproveitado todas as oportunidades que a cidade oferecia em termos de formação. Fez o Ensino Médio durante o dia, à noite cursava o Técnico em Contabilidade, chegou a cursar Magistério e, por isso, segundo ele, a convivência

com as pessoas variava muito. Durante o Ensino Médio, interagiu com colegas da sua idade e, à noite, havia pessoas mais velhas, que já trabalhavam, casadas, pais e mãe de família que buscavam uma qualificação maior. Ele acredita que isso foi muito valioso para ele em relação ao seu amadurecimento.

Além de fazer esses cursos, ele também se envolvia com a banda marcial do colégio, com treze anos ingressou na banda e chegou a ser o mor, comandava todos os instrumentistas, tirava as notas musicais das músicas que seriam apresentadas e tinha uma rotina de ensaios para participar das semanas cívicas da cidade e, muitas vezes, em outras localidades.

Nesta passagem da entrevista, ele começou a relatar sobre a sua formação na profissão de músico (escolarização para a carreira) e seus primeiros passos na atividade, o ingresso no mundo do trabalho em si. Leonardo ainda era adolescente quando vivenciou os trechos abaixo.

Cheguei a fazer aula, as primeiras músicas foram autodidatas. Eu e meu irmão (até tinha uma foto dessa época). O pai tinha um violão velhíssimo aí, emprestado verde se não me engano, a gente ficava tocando a mesma música duzentas vezes, “debaixo dos caracóis dos seus cabelos” (cantado) – D (ré), A (lá), E (mi) e um Bm (si menor), (gestos de acordes no braço do violão) que eu só fui fazer anos depois, que eu não conseguia fazer pestana. Então a gente tocava aquilo 24 horas por dia, [...] revezando entre eu e ele. O pai quase morreu né (risos), mas não tem outra coisa, é só isso aí? Aí eu ganhei um violão de presente da professora X. O Y (professor de música) resolveu dar uma bolsa de estudos pra quem quisesse aprender e a professora me indicou. Na casa de cultura, poxa, aprender outros acordes, os exercícios todos [...]

Eu não tinha nada de técnica - zero. Então eu era dedicadíssimo, quando ele me deu os exercícios (som de acordes tarârârâ, târârârâ – gestos com a mão). Eu não sabia que o canhoto tocava do outro lado, então eu segui tocando do lado normal. E passava a madrugada inteira (som de dedilhados tin tin tin) tão suave e tão baixinho que meu irmão conseguia seguir dormindo. As vezes dormia por cima do violão, acordava com o pai batendo na porta e dizendo: Bonito, hein? Tendo aula no outro dia e eu dormindo abraçado no violão.

Um ano depois que fez suas primeiras aulas de violão, Leonardo montou três bandas, ele tinha por volta de quinze anos e conciliava as apresentações com os estudos. Foi no ensaio de uma dessas bandas que ele se propôs a tocar baixo, já que nenhum dos integrantes queria tocar o referido instrumento. Segundo ele, o baixo é essencial para dar “peso na música” e, para ter uma banda completa, é necessário ter um baixista. Leonardo diz que o pai até tentou auxiliar, mas, como era autodidata, não conseguia demonstrar como funcionava as escalas e ritmos do baixo.

O pai me inspirou e me ensinar ele até tentou, mas ele não tinha o aspecto pedagógico de passar aquilo, porque ele fazia com muita fluência então ele não tinha a compreensão de que primeiro ele precisava montar o que tava fazendo pra depois executar. Pra ele era simples era colocar o dedo ali e seguir fazendo. Ele me inspirou, ele filtrou toda a minha iniciação musical, mesmo que ele não soubesse o que era, ele sabia me dizer como é que aquilo estava. Ele sabia dizer se estava errado[...] Quando ele me disse que baixo a gente tocava até batendo, eu fiquei pensando, como? (Fazendo gestos) Slap – thumb e pluck (técnicas de execução de baixo elétrico) – quando eu vi um cara numa banda fazendo aquilo eu entendi... me caiu a ficha “batendo é desse jeito”.

Nesses relatos, Leonardo demonstra uma união de instintos e hábitos que foram determinantes para as suas escolhas. O instinto herdado do pai é demonstrado na sua capacidade

autodidata, pois, segundo Bateira (2018), os traços comportamentais são herdados na forma de instinto. Fica evidente que a musicalidade de Leonardo é uma habilidade inata, já que o pai não lhe ensinou o instrumento, ele aprendeu sozinho, tem o que denominam de “ouvido musical”. Mesmo já tendo vivenciado o ambiente musical que o fez adquirir hábitos sobre a atividade de musicista, ele descobre, anos mais tarde, essas habilidades inatas, ou seja, seus instintos herdados do pai. O somatório de hábitos desenvolvidos pela interação social e ciência de seus instintos podem ter sido fatores que contribuíram para que Leonardo desenvolvesse hábitos de pensamento individuais que culminaram na sua escolha de carreira. Segundo Bateira (2018), a totalidade do indivíduo envolve a pessoa e o ambiente – a pessoa se adapta ao ambiente, mas carrega consigo instintos que são os elementos mais primitivos do indivíduo.

Até o fim da escolarização, Leonardo relata que estudava e tocava ao mesmo tempo, em eventos, em barzinhos e com turmas diferentes. Tinha uma banda de rock, tocava em trio com uma cantora que hoje faz carreira na região e, por último, foi convidado a tocar violão em uma banda de samba e pagode. Relata que depois de algum tempo conseguiu cobrar valores pelas apresentações que fez.

Quando a gente começou a tocar, nessas três bandas, a gente pagava pra tocar. Eu não tinha instrumento a não ser o violão, conseguia emprestado ou alugado, sempre. Quando a chave virou e eu comecei a ganhar dinheiro foi quando a gente começou a virar músico da noite, de bar, músico realmente da boemia, vamos dizer assim. Até então eu era um guri começando, era um favor deixar eu tocar. Eu já vi vários outros casos iguais a esse. Eu pedia pra tocar, o que eu queria era tocar.

Então eu vivi absorvendo o samba do samba, porque aqueles do Cafumã, quem fazia samba [...] era gente do samba, não eram dois gurizinhos do centro que resolveram fazer samba, era samba mesmo “partido alto”. Alcione e Agepê, que eu ouvia o pai tocando, mas meu contato era distante. Aquilo veio até mim e eu pude estar dentro daquela ideia e acho que também contribuiu um monte. Eu ouvia, mas não ouvia com essa perspectiva tão rica de quem tinha aquela raiz e fazia aquilo naturalmente, entende? Isso é estar submerso na cultura deles, é ter a vivência vivendo, outra... Eu acho que é o ponto principal positivo de fazer o que a gente gosta, porque voluntariamente tu vai querer estar submerso naquilo.

Pelas falas do entrevistado, é perceptível que ele começou a ingressar na carreira e expandir seus contatos, socializando não só com os músicos, como também imergindo e absorvendo culturas distintas do universo musical, aprendendo músicas e ritmos diferentes do que seu pai tocava, ampliando seu conhecimento em diversas vertentes como samba, rock e MPB. Para Veblen (1988), o aprendizado é realizado em termos de sequência causal. Nesse sentido, ao adentrar no mercado de trabalho e se socializar com o grupo social de sua carreira, ainda na fase de escolarização, Leonardo carregou consigo os instintos (habilidade autodidata na música), a influência do pai (espelhamento de carreira), formação (estudo dos instrumentos – violão e baixo) e expansão da cultura na convivência intragrupo (aumentou seu conhecimento sobre estilos musicais). Se o aprendizado contribuiu para o que os preceitos do institucionalismo

denominam como hábitos de pensamento, podemos acreditar que todos esses fatores contribuíram para processo decisório de carreira de músico de Leonardo.

Aos dezenove anos, ele começa a apresentar uma crise na carreira, quando ainda buscava se socializar no mundo do trabalho na música. A mãe passou a pressionar o jovem para que ele fizesse um concurso público.

Eu entrei na prefeitura com dezenove anos. Na época eu tocava e estudava, estava fazendo magistério, cheguei a fazer um ano completo de magistério porque a minha mãe queria que eu fosse professor. Chegou no final do ano e teve o concurso, ela me inscreveu para o concurso, não fui eu, ela me inscreveu, ela mandou imprimir o material todo e disse “agora tua parte é estudar e passar”. Foi um turbilhão, porque não era aquilo que eu queria e te confesso que a gente brigou muito feio, mas muito feio porque ela me inscreveu para monitor. Meu talento para lidar com criança é zero, eu chegava a sonhar com as crianças bagunçando, sonhar! Eu sempre gostei de papel! Peguei e disse: Vou fazer esse concurso só de bravo, vou passar nessa porcaria só para lhe agradar. Tirei o primeiro lugar no concurso, fui chamado e não tive escapatória. Eu era monitor de um centro de vulnerabilidade social e não trabalhava nada de música com as crianças de lá.

É notável a contribuição da mãe na modificação da trajetória de carreira de Leonardo. A família é considerada uma instituição que pode desencadear um movimento de carreira do *outsider*, pois os pais demonstram preocupação com a irregularidade que esse tipo de profissão propõe e exercem uma pressão para que o indivíduo faça uma adequação aos comportamentos e regras impostas pela sociedade (BECKER, 2008).

Na mesma época em que foi nomeado no concurso, Leonardo diz que começou a faculdade de Letras e estava tocando praticamente todos os dias, ou seja, estava se firmando na carreira musical e precisou intercalar o trabalho de músico com o serviço público. A partir desse ponto, o entrevistado começa a relatar os conflitos de sua identidade pessoal músico *versus* servidor público. Ele menciona que, se tivesse que se apresentar para alguém ou preencher um formulário, por exemplo, ele não conseguia dizer que era um monitor, ele sempre se identificava como músico.

Era muito estranho, era um contrassenso. Por que? Eu era cabeludo, meio hippie, poxa! Eu escutava reggae e bebia muito, andava na praia, na noite - na real talvez eu nem tivesse muito preocupado com o que estava acontecendo. Eu tinha 19 anos. Aí aqui (gestos com a mão como se delimitasse dois lados) eu tinha que ser alguém sério, responsável, exemplo, educador e meio que tu acaba sendo base para aquelas crianças que tu trabalha, boa parte delas não tinha a figura do pai e via nos monitores essa figura, era bem estranho. Eu trabalhava também com o internato, gente que vinha da campanha para estudar, de 15, 16, 17 anos, muito maiores que eu, alguns muito mais maduros do que eu e tendo que se submeter ao meu controle. Aí eu tinha que ser um exemplo pra eles dentro do que eu fazia, impossível!

Leonardo relata um episódio, no carnaval, em que participou de uma espécie de teatro, no qual se vestia como mulher e encenava cantando algumas músicas que estavam na moda.

Passados os dias, durante o trabalho, percebeu que algumas crianças riam e começaram a imitar o que ele tinha feito.

Poxa, que exemplo que eu era naquele momento, que base eu tava sendo ali? Não tinha maldade nenhuma, mas era no mínimo uma questão de embasamento e respeito. Como eu ia cobrar uma postura deles se eu não tinha? Esse foi um dos momentos de maior contrassenso entre esse sou eu servidor público e esse sou eu, eu (gestos apontando para si, demonstrando seu modo de ser).

Teve uma vez que eu estava muito, muito bêbado na praia. E a diretora do lugar que eu trabalhava estava na praia junto com a promotora da cidade. Quando a promotora viu aquilo, disse assim, mas aquele lá não é monitor do teu centro?

Leonardo relata que não estava trabalhando, que aquele momento era uma folga, mas se sentiu pressionado e julgado por suas atitudes, teve que se explicar e passou a refletir sobre essa situação de vida. Para Becker (2008), os músicos desenvolvem uma atividade dentro da lei, mas seu modo de vida e hábitos são suficientemente extravagantes e não convencionais. Por consequência, isso faz com que sejam rotulados de *outsiders* pelos membros mais convencionais da comunidade.

Além disso, Leonardo demonstra uma negociação interna entre o que ele gostaria de ser e o que precisava demonstrar em termos de postura, denotando um desequilíbrio na sua identidade social, já que ele sempre se considerou um músico. Becker (2008) ressalta que, quando uma pessoa percebe que tem um comportamento aquém do que é esperado pela maioria da sociedade, faz uma reflexão sobre a sua identidade fora dos padrões convencionais e isso tem um forte impacto na concepção que tem de si mesma.

Fica claro nesse trecho da entrevista que ele já tinha definido a sua identidade social, o fato de trabalhar em uma função que exigia dele um comportamento convencional fazia com que ele se sentisse ainda mais distante do grupo social dominante, ele já estava socializado e tinha um grau de pertencimento com o grupo *outsider*. Para Goffman (2019), o indivíduo sabe qual é o seu grupo real e todos os outros são, de modo implícito, não verdadeiros para ele.

Leonardo diz que nunca gostou de trabalhar nessa função, era monitor para não desagradar a sua família e conciliava a atividade com o trabalho de músico aos finais de semana, criando, assim, um arranjo de carreira dupla – convencional e *outsider* – de forma simultânea. Ele relata a opinião de sua família na época em que desenvolveu ambas as atividades.

[...] era o sonho da mãe, era tudo que ela queria, era só o que ela queria. A partir daquele momento eu estava pronto pra casar e ser salvo, eu acho. Virar servidor público e deu, nada mais!

O pai achava maravilhoso que eu tivesse um emprego fixo, era tudo que ele queria. [...]ele me via como ele se via, trabalhando e tocando. Ele sempre me deu toda a questão de apoio, ele sempre me levou nos lugares

que eu precisava ir. [...] teve uma época que inclusive ele tocou com a gente [...] Ele participava também e achava aquilo maravilhoso.

Durante quatro anos, Leonardo exerceu a profissão de monitor, músico e interrompeu a faculdade por questões financeiras. Certo dia, devido à sua insatisfação com a carreira convencional, Leonardo diz que resolveu aproveitar uma oportunidade. Um amigo que tocava em uma banda show de Porto Alegre fez um convite para que ele assumisse o cargo de baixista. No mesmo dia, Leonardo resolveu os trâmites no emprego, tirou uma licença-interesse de dois anos para fazer uma carreira somente na música. O entrevistado conta que tomou essa decisão para aliar duas coisas – a profissão que sonhava e o relacionamento pessoal, pois tinha uma namorada que residia na capital do Estado. A seguir, a passagem de como ele comunicou a sua decisão para a família, rompendo com o arranjo de carreira dupla, passando a exercer somente a carreira de músico.

Mãe, a senhora acredita que quando a gente tem um sonho, deve focar nele e ir atrás? E a mãe: Claro! Mesmo que seja difícil, mesmo que a gente não tenha exatamente segurança do que vai acontecer, mesmo que seja arriscado e exija algum sacrifício? E ela: Claro, lógico que sim! Sonho é sonho, mesmo que a gente arrisque alguma coisa, a gente tem que ir atrás. Aí olhou pra mim e sentiu que tinha pisado na jaca. Aí eu disse: Ah, então eu tenho uma coisa pra contar! E o pai assim: Eu sabia que não era de graça que ele tava te perguntando isso! E a mãe: Ah não, o que tu tá aprontando? Tô indo embora pra Porto Alegre!

Outras pessoas tomarem o tino de irem embora para outro lugar faz parte da vida, os filhos dela não. Os filhos dela não vão conseguir um emprego bom! Mas fulano ali com muito menos capacidade conseguiu. Ah, fulano é fulano e tu não é todo mundo, entende? É uma superproteção, que é muito própria dela.

Chegando em Porto Alegre, Leonardo se deparou como uma situação que o fez refletir muito sobre as suas habilidades enquanto musicista. Até então, ele se considerava um profissional da música, porém, quando chegou lá e viu a quantidade de repertório, profissionalização, instrumentos e rotina, percebeu que, antes disso, era um músico que, em suas palavras, tinha uma “diversão remunerada”, mas não era um profissional.

Poxa, eu achava que tocava, quando eu cheguei lá descobri que eu não tocava porcaria nenhuma. Minha técnica, execução e vivência eram limitadas. Tudo, tudo!

Aí, o cara: Tá aqui o CD com o repertório, em MP3. O total de 360 músicas [...] Poxa, eu olhei aquilo tudo e talvez eu não conhecesse ou nunca tivesse tocado umas duzentas daquelas trezentas e poucas e eu tinha poucos dias pra tirar tudo aquilo, tocar todas. Por que? Puxa, uma coisa que faz crescer a carreira do músico é tocar coisas diferentes e em lugares diferentes.

A banda não parava nunca, tinha um andamento de baile que era como um DJ colando uma música na outra. A banda não parava e aquilo que eu estava acostumado e vivenciado: toca uma, acabou. Toca outra, acabou. O andamento é fluxo contínuo. Todo mundo era muito bom e eu era o único novato. A banda - até por todo mundo tocar junto e cinco vezes por semana junto - alguém respirava e o outro já sabia o que ia acontecer.

Ninguém me conhecia e mesmo assim todo mundo foi receptivo quando eu cheguei. Ninguém tinha ideia de quem era aquele cabeludo, meio esquisito chegando ali, entende? E todo mundo fazia o que podia pra me levar

junto com eles. Tanto o baterista quanto o cara da percussão chegavam a se oferecer pra ensaiar separado, eu ir antes no ensaio pra eles me passarem os detalhes, poxa! O guitarrista era um mestre em harmonia.

Com toda a sinceridade, eu achava que eu era grande coisa. Eu achava que eu estava em um nível bem mais alto do que eu realmente estava. Quando eu cheguei lá, me deparei com o que era aquilo na verdade e descobri que eu estava em um nível muito, mas muito abaixo do que eu achava que tivesse, muito, muito abaixo, entende?

A profissionalização de ver a música em si como muito mais do que uma diversão remunerada foi lá. Porque lá eu tinha a obrigação de fazer de um determinado jeito, com técnica, com desenvoltura em cima do palco e com um determinado resultado, entende? Aqui era sempre uma incógnita, fazia o melhor que podia, mas o melhor que podia nem sempre era o melhor, tecnicamente falando. Lá não, era um caráter profissional. Tanto que eu comprei outro instrumento, por quê? Porque o instrumento que eu usava quebrava o galho, não era um instrumento compatível com o tamanho do que eu fazia.

Foi possível perceber que Leonardo considera que sua transição de músico amador para profissional aconteceu quando assumiu a função de baixista da banda. Além disso, demonstra que foi bem recebido e aderido ao grupo. Também, nesses relatos, é possível visualizar que o entrevistado entra na fase de avanço na carreira *outsider*. Para Bendassoli e Wood Jr. (2010), o regime de carreira dos profissionais de atividade criativa repousa na díade amadorismo ou profissionalismo. Entre esse esquema se estabelece o julgamento de vocação, dom, a possibilidade de emprego e a profissionalização em si. No caso dos artistas, a profissionalização acontece pela aquisição do diploma, pela legitimação da atividade por seus pares e na quantidade de demanda de trabalho (BECKER, 2008).

Leonardo exerceu a carreira de baixista vinculado a essa banda durante dois anos. Não possuía carteira assinada, viajou e tocou em diversas cidades do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina.

Um dos momentos em que Leonardo se emociona e não segura as lágrimas foi quando fala sobre essa época e sobre uma atitude do seu pai:

O pai tinha um mapa do Rio Grande do Sul que quando ele ligava, perguntava: Tu vai pra onde? Aí ele marcava com um alfinetezinho o lugar para onde eu estava indo. Ele tinha todos os lugares que eu tinha passado marcados no mapa. Ele se sentia muito naquilo, entende?

Após relatar algumas situações vivenciadas pela banda, ele passou a descrever a rotina de trabalho no ramo da música e como, com o tempo, isso foi afetando o seu bem-estar e sua saúde. O entrevistado também retrata outras dificuldades que ele e os seus colegas tiveram.

Quando eu cheguei lá, a gente tocava em média 5 vezes por semana. Os bailes duravam – os menores 3 horas, 3 horas e meia e alguns duravam 5 a 5 horas e meia, nunca menos que 3 horas. Às vezes tinha dois no mesmo dia – era 3 horas num lugar e 3 horas noutra, as vezes 5 em um lugar e 5 horas noutra.

[...] a gente dormia no ônibus. Quem dorme na sua própria cama sabe como é dormir dentro de um ônibus de banda. A maioria deles são estruturas básicas, tu come onde dá, a hora que dá e o que tiver. Dorme

durante o dia e é exigido durante a noite. De quarta a domingo tem que manter o mesmo pique, o mesmo gás que quarta tu tem.

Eu vivi 24 meses, 400 ou quase 500 bailes. Toda a semana era carnaval. No carnaval as pessoas se matam no carnaval. Sexta até terça trocando o dia pela noite, dançando, naquele pique [...]

Tocando quarta a domingo, tu está sempre envolvido, no máximo, dando tudo, com o pé no fundo e isso tem um preço. É como, levando para o outro lado, é como um médico tirando plantão na madrugada. Se ele fizer isso dois anos sem cessar – no final dos dois anos ele vai ter que procurar um médico. Ele vai ter se detonado nesse percurso. Ele não vai conseguir levar um parâmetro de cadência normal nesse percurso, entende?

Músico, ele tem que ter um certo estômago também, porque na noite acontece de tudo. As pessoas na noite não obedecem um padrão, pelo contrário, na maioria das vezes elas querem romper o padrão.

Quando tu tá no palco tu é o centro, o foco – tem que estar bonito e parecer bonito e chamar atenção, envolver e seduzir. Qual é a esposa que quer que o marido seja o ponto de referência? Aí o que acontece... qualquer profissão pode gerar traição – dois companheiros de repartição podem ter um envolvimento, em qualquer área, na saúde, educação, administração, qualquer área – mas onde isso é mais explícito é na música.

Eu usava muito energético, porque tem um momento em que tu tem que buscar em algum lugar porque dentro de ti já não tem mais. Tinha muita gente que...(pausa longa) tinha uma outra pessoa que usava cocaína, para ele era natural. Ele usava realmente pra dar resposta no palco. Ele ficava transformado e quando não tinha, quando não conseguia - parecia que tinham puxado ele da tomada, parecia um telefone com 5% da bateria. Até a tela fica escura, tava em standby para desligar, entende? E isso é uma prática. Ele não tinha a resposta que ele queria ter dele mesmo sem aquilo, não conseguia ter energia, o impacto, a desenvoltura.

Porque geralmente músico [...] quando tu olha ele tocando tu vê glamour, uma certa magia naquilo ali, alegria e beleza. Mesmo o metaleiro mais metaleiro é movido por sentimentos por aquilo ali. O punk, por que ele se veste daquele jeito? Por que ele adota aqueles penteados próprios? O pessoal do reggae que é quase uma religião, o rasta é uma religião. Então, são coisas que tu toma por identificação e aquilo cria um determinado laço contigo onde tu enxerga aquilo que tu quer e de bom daquilo. Já te deu conta que uma banda tem em média 8 a 9 pessoas em cima de um palco e que todas elas têm uma vida fora do palco? O cantor tem filho, esposa, casa, tem aluguel, tem ipva, iptu, creche do pequeno e todas as questões da vida dele – tem família, pai, mãe, irmão, sobrinho, vó, entende? Mas, tu já te deu conta que ele tem o compromisso, o compromisso e responsabilidade em ser o melhor possível sempre para alegrar os outros?

Leonardo descreve problemas de várias ordens – a informalidade do emprego, rotina de trabalho estafante, uso abusivo de álcool de sua parte e consumo de drogas de seus companheiros, desalinhamento de horários para comer e dormir e, ainda, dificuldades com o seu relacionamento conjugal. Mesmo com todas essas adversidades, ele afirma que estava decidido a não voltar para a sua cidade e o para seu antigo emprego. Diz que pretendia sair dessa banda que tinha uma rotina muito pesada e ingressar em outra. Enquanto pensava nessa mudança, seus familiares informaram da abertura de um edital para um novo concurso na prefeitura da sua cidade, só que para um cargo administrativo. Leonardo fez o concurso, retornou para as atividades da banda e relata que nesse meio tempo precisou ser internado em um hospital. O entrevistado é diabético desde os nove anos de idade e, como não estava conseguindo cuidar de sua saúde devido à rotina da banda, começou a apresentar sintomas de insuficiência renal, além de ter tido vários episódios anteriores de hipoglicemia e desmaios. O entrevistado conta que entrou em choque diversas vezes enquanto estava tocando, precisando

do apoio dos colegas durante várias apresentações. Por recomendação médica e pressão familiar, Leonardo pediu demissão da banda e retornou para a sua cidade. Alguns meses depois, foi nomeado no novo concurso e passou a exercer o cargo de assistente administrativo na prefeitura do município.

Devido ao diagnóstico de insuficiência renal, Leonardo se submeteu a procedimentos contínuos de hemodiálise e dois anos depois passou por um transplante de rins. Nessa época, conseguia manter uma carreira dupla, tocava aos finais de semana, não com a mesma profissionalização e ritmo de trabalho que teve, mas ressalta que isso ainda o satisfazia enquanto músico, pois não sabe viver sem tocar. Foi possível perceber que Leonardo fez um caminho de carreira sempre buscando encaixar a atividade *outsider* com as situações que a vida ia lhe impondo, demonstrando uma similaridade com o termo de adaptação seletiva de Veblen (2018) e potenciais de metamorfose na carreira propostos por De Luca, Rocha-de-Oliveira e Chiesa (2016).

Na sua carreira convencional, demonstra ter certa satisfação e, inclusive, a busca por um avanço na atividade de servidor. Qualificou-se, cursando uma graduação em Gestão Pública que concluiu em 2016. Também, entende-se que ele gosta do que faz atualmente porque relata que, na infância, ajudava o pai a lidar com os trâmites de documentos e menciona que isso refletiu positivamente na sua vida.

Gosto de fazer o que eu faço (pausa longa) na minha carreira comum. Acho que eu consigo obter um resultado interessante. Muito embora não seja exatamente (pausa) - vamos dizer - que não seja exatamente o que eu queria. Eu lido com Direito administrativo e constitucional. Então eu uso bastante o que aprendi na faculdade.

Em 2018, Leonardo descobriu que tinha câncer de pele. Devido ao uso contínuo de imunossupressores necessários para manter o rim transplantado, a doença evoluiu muito rápido. Teve que suspender a ingestão do imunossupressor e, por consequência, o rim transplantado falhou e ele precisou retornar às sessões de hemodiálise. Desse tempo para cá, ele fez outras quatro cirurgias, dentre as quais uma limitou a sua fala e isso o impossibilita de cantar solo, fazer segunda voz em bandas e acompanhar outros músicos. O baixo, ele consegue tocar por um tempo menor do que estava acostumado.

Atualmente, o entrevistado só toca por *hobby*, faz algumas apresentações na cidade, mas acredita que não possui mais uma carreira na música. Mantém a sua carreira de servidor, trabalhando três dias por semana com maior carga horária, fazendo uma compensação para os dias que falta para realizar a hemodiálise. O entrevistado reconhece a importância da carreira convencional para que ele tenha um plano de saúde, do contrário, não conseguiria ter o mesmo

tratamento médico. É a partir dessa passagem que ele relata as peculiaridades de seu arranjo de carreira, na qual deixa claro que não exerce mais a carreira de baixista porque as circunstâncias da vida o fizeram migrar de profissão.

Leonardo reconhece a diferença entre as duas carreiras que exerceu. Refletindo sobre elas, denomina a carreira de servidor como uma carreira comum e a carreira na música como uma trajetória alternativa.

Eu faço música mesmo sem dinheiro. Ela é quase como uma terapia. Mas, reitero - pelo conjunto das circunstâncias. Eu não tenho mais condições de colocar ela como profissão, eu já não tenho mais essas condições. Que é outro diferencial da carreira alternativa – em carreiras comuns, puxa – eu tenho plano de saúde, previdência privada, tenho assistência e na música não. Na música, praticamente 90% não tem. Na pandemia o que mais deu foi músico virando Uber, por quê? Um músico trabalha de noite pra comer de dia. Ele vive semana a semana. Ele toca, recebe, vive uma semana – toca, recebe e vive outra semana.

Por que não desempenho hoje as duas? Porque uma eu tenho limitações e outra eu não tenho. A minha carreira comum não tem nenhum impeditivo, ela anda tranquilamente como ela tem que andar, estou disponível e apto para o que ela me exige. Eu não tenho como tocar 4 horas, não tenho esse condicionamento, nem cantar. [...] Isso quer dizer que a minha carreira alternativa, o meu andar dentro dela não tem mais plenitude. Então tenho que ver ela, mesmo que eu não queira, mais como uma forma de satisfação. Me dá muita satisfação nessa terapia que é tocar. Ela me faz me sentir muito capaz, até inclusive pra minha carreira comum. Acho que o ponto é esse.

Na entrevista de Leonardo, foi possível identificar as duas instituições de carreira bem delimitadas. A instituição de carreira convencional se manifesta no desejo da mãe para que ele escolhesse uma trajetória profissional estável e segura – indo ao encontro dos conceitos de emulação pecuniária e a carreira direcionada para se adequar às normas e costumes da sociedade (VEBLEN, 2018), no preconceito da sociedade com seu estilo de vida, sua maneira de vestir e se portar, no estigma das pessoas acharem que um músico não trabalha, desvalorizando a atividade e a própria remuneração. A instituição de carreira *outsider* se apresenta como o polo inverso de tudo o que ele relatou acima, a inserção na cultura da música, que segrega os profissionais em grupos sociais com o mesmo estilo de vida, auxilia no processo de criação de uma identidade social distinta dos demais e aglutinamento com o grupo considerado *outsider*.

Está associada a instintos (dom e vocação) e hábitos (desenvolvimento de hábitos de pensamento mediante a interação social com o grupo *outsider*). No caso de Leonardo, ele possuía a vocação, foi incentivado e posto na cultura pelo pai e este contribuiu para legitimar a sua carreira de musicista. Inclusive, em alguns períodos, o entrevistado chega a espelhar a carreira dupla do pai, tamanha a identificação que tinha por ele. Buscou formação técnica na área e diversificou os grupos de convívio dentro do ambiente musical. Permaneceu algum tempo exercendo a atividade, tendo a percepção de que era um profissional até se colocar em uma atividade mais complexa e fazer uma nova avaliação de suas capacidades. Nesse ponto,

foi necessário se desenvolver tecnicamente para perceber um avanço na carreira e ser legitimado por outro grupo social *outsider* – quando trabalhou em uma banda de maior visibilidade.

É possível perceber que ele perpassou pelo ciclo de desenvolvimento das instituições e se vinculou a um grupo social *outsider* na fase inicial da carreira de músico e, posteriormente, na fase de avanço de carreira quando foi ser um profissional em outra cidade. A instituição de carreira *outsider* também se apresenta na informalidade do trabalho do músico, na falta de segurança e estabilidade, indo ao encontro das pesquisas de Barros et al. (2018).

Na trajetória de Leonardo, proposta como uma tipologia de migração, foi possível observar que as fases da carreira propostas por Schein não seguem uma linearidade e não seguem o modelo proposto no Capítulo II. Contudo, é evidente em seus relatos que as instituições de carreira convencional e *outsider* existem, mas o percurso feito pelas pessoas depende das situações vivenciadas e da influência dos agentes. Leonardo exerce primeiramente a carreira *outsider* ainda na fase de escolarização, sofre uma pressão por parte da mãe e desenvolve um arranjo duplo por um tempo (monitor e músico), migra para uma atividade exclusivamente *outsider* – acredita que somente nesse período se tornou um profissional da música. Em função de seu problema de saúde, Leonardo faz um novo arranjo de carreira, voltando a desenvolver uma carreira dupla (assistente administrativo e músico), com menos ritmo na carreira *outsider* em decorrência de suas comorbidades. A segunda migração feita por Leonardo foi em decorrência desses problemas enfrentados e, só por isso, abandona sua carreira de músico, mas nunca sua identidade social como músico e como pertencente ao grupo social *outsider*. Isso fica evidente na fala final do entrevistado.

Quando eu faço...Olha a música aí de novo: “as vezes faço o que quero, as vezes faço o que tenho que fazer” (cantando um trecho de Vícios e Virtudes do Charlie Brown Jr.). Quando eu faço o que eu tenho que fazer talvez não tenha tanto EU (ênfatisa e aponta para si) naquilo ali. Quando eu faço o que eu quero sou exatamente EU, não tem disfarce, não tem nada, sou puramente EU. Poxa, eu posso ser conhecido no mundo por diversas coisas, mas tenho certeza que um dia, quando alguém lembrar de mim, vai lembrar do Leonardo tocando! As pessoas até me veem fazendo outras coisas, mas elas veem EU, enxergam o meu EU, tocando. Aquele ali é o mais eterno dos eu’s que existe, aquele no palco sou EU!

As informações fornecidas por Leonardo sobre a dificuldade de desenvolver uma carreira *outsider* são pertinentes de serem destacadas. Diferentemente da outra tipologia de migração apresentada, o entrevistado percebe mais fortemente a rotulação, pois permeou em diversos grupos sociais durante sua trajetória de vida e carreira. Em seus relatos, é notável o estigma atribuído aos profissionais de carreira *outsider*, a rotulação e pressão social é imposta por várias pessoas do seu convívio – família biológica (mãe), família dos cônjuges, chefe da

carreira convencional e a sociedade em geral. Abaixo, trechos destacados da entrevista que demonstram os diversos tipos de preconceito que ele sofreu em sua carreira *outsider*.

[...] a maioria das pessoas veem, por exemplo, a música com aquela clássica pergunta: Tu só toca ou também trabalha? Aí em um carnaval tu tem que tirar um repertório inteiro novo que tu não tocou aquilo o ano todo e agora, em questão de um período curto de tempo, tu tem que reestruturar tudo. Isso não é trabalho?

Até houve alguns episódios que o pessoal dizia: Vem tocar com a gente que eu te pago. Aí, paga quanto? X! Aí quando chegava lá, muito obrigado! Mas e o cachê, querido? Ah, a gente tinha combinado meio X, né? Puxa, eu tinha quinze e dezesseis anos, eu ia dizer o que?

Todo mundo já foi questionado se só toca ou também trabalha! Todo mundo já foi questionado! Poxa, só quem toca sabe o valor do instrumento, as cordas do baixo custam 300 reais. Mandar trocar as cordas e regular o braço, outros 350. O instrumento em si, 5 mil e estou brincando de tocar? Não, eu estou tirando música, mantendo a ferramenta de trabalho apta – eu tô desenvolvendo um trabalho e cumprindo com aquilo para que eu fui contratado. Isso não é trabalhar?

Tirar todas as músicas, lustrar os detalhes, limpar os arranjos, limpar a execução, entrar pra cadência da banda, pegar o andamento deles e o fluxo deles, isso dá um trabalho! Poxa, se isso não é trabalhar, o que é trabalhar?

Quando eu tinha dezesseis/dezessete anos que a gente tocava rock e se vestia de preto, todo mundo era maconheiro e drogado. A gente gostava de rock e tocava rock em cidade pequena. Aí não só na música, mas nas questões alternativas – cantar e dançar – puxa eu cantava Sandra Rosa Madalena do Sidnei Magal, pronto! Eu era [REDACTED]!(expressão pejorativa referindo-se a homossexualidade)

Nas questões de relacionamento – as mães das namoradas diziam assim: mas esse guri não tem futuro nenhum – ele só toca – não faz nada da vida! Puxa, isso é preconceito. Isso quer dizer que pra eu ser uma pessoa boa eu tenho que ter um emprego formal? Muitas vezes os próprios músicos não agem contra isso!

A música fez com que gente que as pessoas julgavam ruins, mostrassem lados bons. Por exemplo, a mãe - se desconfiasse que eu tocava em uma banda onde todo mundo bebia, um usava cocaína, dois ou três eram da maconha, poxa! Ela ia dizer: Não, saí daí que são tudo marginal! Pessoal era gente finíssima, são pessoas que claro – jamais eu apoiaria alguém a fazer esse tipo de coisa – eles tinham o porquê deles. Ser apontado e discriminado jogavam eles mais ainda pra dentro disso. As pessoas não viam eles como as pessoas legais que eles eram. Eu tive muita sorte de conhecer muita gente boa. Essas pessoas são as que ainda hoje aparecem de vez em quando na minha vida com boas lembranças, com momento bacanas e importantes. Acho que a partir delas eu pude aprender muito, aprender de verdade mesmo.

Sobre os comportamentos dos colegas em relação ao consumo de drogas, Leonardo visualiza como dificuldades enfrentadas e não atribui preconceito. De acordo com Becker (2008), alguns músicos toleram o comportamento extraordinário sem tentar puni-lo ou proibi-lo. O *outsider* vê a si e seus pares de mesma atividade como pessoas diferentes dos convencionais, que não são sujeitas a controle tanto no desempenho musical quanto no comportamento social.

Por fim, Leonardo tem uma opinião formada sobre o que chama de carreira alternativa, ou seja, as carreiras *outsiders*. Para ele, um músico só tem uma carreira alternativa, sofre o estigma, preconceito e experimenta dificuldades desde que não seja famoso e tenha alcançado o dito sucesso. Na sua opinião, quando alguém consegue “chegar lá” tem uma vida mais fácil, estabilidade, rotinas e não passa pelas mesmas dificuldades que um músico de estrada enfrenta

para executar o seu trabalho. Pela fala de Leonardo, a lógica da instituição de carreira *outsider* seria quebrada pelo acúmulo de bens e estabilidade financeira, convergindo para o que Veblen (2018) denomina de emulação pecuniária. O capital, portanto, seria um legitimador: se o *outsider* na música consegue um padrão de vida melhor e se torna famoso, o estigma poderia deixar de existir e o indivíduo passaria de estigmatizado para admirado em sua carreira *outsider*.

De forma a compreender esse questionamento, seria importante investigar profissionais que optaram por desenvolver carreiras *outsiders* e conseguiram alcançar um patamar de prestígio, estabilidade financeira e status, de modo a comparar essas percepções e identificar diferentes pontos de vista dentro desse mesmo grupo social. Também, identificar outros desencadeadores de crises na carreira que promovem a migração – a coerção social promovida pelos agentes influenciadores como o preconceito pela atividade em si, pelo comportamento fora dos padrões convencionais, bem como o estilo de vida dos profissionais *outsiders*.

3.2.4 Tipologia de carreira dupla – Luan Brum – o médico pediatra e músico

Luan nasceu na região da campanha e com um ano de idade mudou-se para uma cidade polo do RS, pois seu pai foi estudar Medicina. O pai é médico psiquiatra e a mãe é psicóloga, ambos continuam atuando nas respectivas profissões. Atualmente, reside nessa mesma cidade e fez faculdade na mesma instituição que o pai. Tem 46 anos, é casado com uma arquiteta que também é cantora e não tem filhos. É o mais velho de quatro irmãos – sua irmã é designer de moda, um irmão é publicitário e seu irmão mais novo é advogado. Fui recebida por Luan na sua residência, a entrevista aconteceu na sala de estar, que possuía um pequeno palco, diversos instrumentos musicais como violões, viola, ukulele, piano, contrabaixo acústico, trompete, cajón, bongô e outros instrumentos de percussão.

Ao iniciar a entrevista e solicitar que o entrevistado falasse sobre suas primeiras memórias, ele diz que a sua primeira lembrança é sobre o pai, que trabalhava como professor enquanto estudava medicina e, por isso, seus amigos na infância eram os alunos e filhos dos amigos do seu pai.

Quando tinha sete anos, após a formatura do pai, Luan retorna para cidade que nasceu. Seu pai se especializou em Psiquiatria – como era o irmão mais velho, recebeu os tios de Luan para que eles pudessem estudar, pois a família é de uma cidade menor e vizinha da localidade onde eles moravam. As lembranças da infância de Luan ficam mais intensas a partir desse momento da entrevista, falando sobre a relação com os tios.

Eu via eles tocando, eles tocavam muito naquela época, em bares. Eu tenho as memórias musicais dos flautistas e alguns bumbos leguero. A tia e o tio cantavam e tocavam violão, ensaiavam para os festivais e eu vibrava – para mim era muito legal. Eu entregava panfletos nos festivais.

Um das coisas que eu gostava muito eram os discos do pai. Escutava muito MPB - Chico Buarque, Caetano Veloso, muita coisa de fora também – Pablo Milanez, Mercedes Sosa, enfim.

O tio era compositor – isso era uma característica que me marcou muito. Eles não tocavam músicas dos outros, o que era mais legal para eles era tocar as próprias músicas.

Aí eu lembro – as primeiras lembranças de eu compondo. Me lembro que quando pequeno eu compunha no pátio, andando sozinho, horas andando no pátio compondo as minhas "tretinhas da escola". Ficava ali, remoendo aquilo – a fulaninha, a briga com não sei quem. Chegava da escola e ia compor as minhas músicas. Nunca mostrei para ninguém, não me lembro de nenhuma ou talvez me lembre de uma, mas foram as minhas primeiras composições.

Sobre a escola, Luan também traz assuntos relacionados à música.

Eu cresci com a música da igreja, era um colégio salesiano, cresci ouvindo os padres cantarem, aprender as músicas na aula de religião e meu contato maior era com o violão do padre. Apesar de ter violão em casa, eles não tinham paciência e nem queriam me ensinar a tocar, mas o padre tocava umas músicas mais simples que as deles também, me deixava tocar o violão, me deixava tocar com os dedos ali para entender as posições. Uma ou duas músicas eu aprendi por ali.

Tinha umas seleções para coral, eu não passei, meus irmãos passaram. Eu fiquei muito triste! Eles estudavam no mesmo colégio, foi o mesmo teste, tinha que cantar com uma professora no piano e os dois passaram e quando eu comecei a mulher falou assim: Tu não! Eu não acabei, primeiro acorde, primeira estrofe – nem cheguei no lado B, no começo do lado A ela me cascou. Fiquei muito triste com aquilo, eu tinha 10 anos.

Para compreender se Luan fazia outras atividades e como era o seu círculo social, questionei se ele tinha amigos na escola e fora dela.

Jogava futebol e botão. Era ruim em matemática, eu era horrível, um fiasco! Descobri o porquê - tenho hiperatividade e déficit de atenção - me lembro muito dos professores dando aula e eu escutando as balanças lá na rua, na praçinha. Acabava a aula e eu tinha ficado escutando (nhé nhé -som das balanças) e os carros. Eu não conseguia prestar atenção e sofri muito. Ao mesmo tempo, eu tinha o que chamam de hiper foco e quando era uma coisa que eu gostava, eu me encarnava. Consegui me encarnar no violão e em cantar. Então eu era um "fome", estava sempre com o violão para cá e para lá.

O colégio era muito elitista e eu não me dava bem em (nome da cidade que vivia), não me dava com quase ninguém na aula.

Pelos relatos de Luan, é possível perceber que ele tem um convívio social no ambiente da medicina e no ambiente musical, identificando-se, na infância mais fortemente com a música, na fase de carreira de exploração e fantasia descrita por Schein (1996). Porém, não era incentivado pelos tios para desenvolver habilidades nessa área durante a infância.

Posteriormente, começa a contar sobre a sua adolescência, menciona que, aos finais de semana, ia para a casa da avó e, na cidade natal do pai ele conseguiu fazer mais amigos, sentia-se bem e vivenciava uma rotina ligada à música.

Aprendi vendo os outros tocarem, aprendi perguntando, principalmente na esquina do (cita um lugar na cidade) ia muita gente para lá – (Cita o nome de cinco músicos) e eu ficava vendo eles tocarem [...]

Com quatorze anos, Luan ganhou seu primeiro violão, um presente do pai. Nesse momento, ele complementa e diz que seu pai também tocava violão, volta no tempo e diz que lembra do pai tocando enquanto era um estudante de Medicina, fazendo música por *hobby*. Menciona que, quando o pai era jovem, chegou a participar de festivais, fazia composições e ele ficou sabendo disso anos depois.

Em (cidade natal do pai) tinha uma turma de músicos, é uma cidade muito musical. Da parte da minha mãe não tem nenhum musicista, mas são críticos, adoram som e sabem dizer as bandas boas, conversam muito sobre música e vão a shows de música ao vivo. Uma pessoa pode não ter a capacidade de tocar um instrumento e mesmo assim compreender a música de uma forma crítica.

A família da mãe apesar de não serem músicos, são críticos. Enfim, eu tenho um pouco de musicismo das duas famílias e um pouco de medicina das duas famílias.

Nesse momento, ele traz um outro assunto e começa a falar de música pelo lado da Medicina, para exemplificar a fala sobre a família da mãe.

Eu li um livro do Oliver Sax chamado Alucinações Musicais – gosto de neurociência – é um livro que fala sobre a parte neurológica da música [...] sobre ouvido absoluto, pessoas que tem alucinações ouvindo música, tem um capítulo que é sobre vermes musicais que é aquela música chiclete que não sai da cabeça. As alucinações musicais, por exemplo, é quando o cara tem uma surdez, principalmente idosos e o ouvido interno precisa ouvir. Então, eles começam a escutar música, quando o ouvido médio pára de escutar eles escutam altíssimo e não contam para ninguém porque vão achar que eles estão ficando senis. [...] É parecido com aquele fenômeno - quando tu sai de um baile e fica com o aquele apito tri alto no ouvido, é o ouvido interno que quer perpetuar aquele som alto, uma resposta natural do corpo.

Tem uma família que a mãe é uma pianista muito boa e a filha tentou ser pianista, desenvolveu um talento muito bom, mas ela erra o tempo e a outra sabe que ela errou – ela não consegue tocar, mas entende perfeitamente quando a música está errada e é um tipo de contagem de tons e tempos, então o crítico também é um músico.

Depois dessa fala que une música e ciência e já demonstra seu futuro arranjo de carreira, ele retoma o assunto sobre como aprendeu a tocar violão e sua primeira apresentação durante a adolescência.

Não fazia aula, aprendia com os outros. As minhas primeiras músicas foram mais simples, fui aprendendo, fazendo pestaninha, nunca aprendi sozinho, sempre com livrinhos e com os amigos que eu tinha acesso. Comecei a me apresentar, teve festival estudantil da canção e (cita o nome de um músico) começou a me chamar para tocar com um pessoal que tocava melhor e eu fazia base (refere-se a harmonia de violões – base e solo). Minha primeira apresentação foi muito assustadora, tive muita vergonha, muito medo, a minha perna tremia – como se eu não quisesse estar ali, eu queria ir embora – se eu pudesse eu ia – só que não tinha como sair do palco. Eu tinha medo de gente, principalmente um teatro cheio. Meu pai e minha mãe não eram nada pra mim, o problema era o resto.

Após concluir seu relato da primeira apresentação, ele usa a expressão “deixa eu te contar” e muda novamente o assunto, falando sobre como teve seus primeiros contatos com o ramo da Medicina, em especial a Psiquiatria.

O consultório do meu pai era em casa. Eu via o pai falar sobre alguns casos de psiquiatria. Uma vez eu ia sair para encontrar uma menina e toca o telefone fixo – atendo e era um cara querendo suicidar-se, suicídio. O pai estava para fora, não tinha celular e nem telefone. Fiquei na volta daquele cara “não tu não podes te matar, porque isso, porque aquilo”. Foi uma hora no telefone. O cara me agradeceu e disse que não ia se matar naquele dia. E eu: Pô, levo jeito! Então eu tinha esse “achar” que poderia ser médico.

O meu avô paterno era da farmácia (cita o nome) e o irmão dele era médico. O pai sempre quis ser médico porque tinha essa vocação. Na família da mãe, o meu avô era médico, mas não era com diploma – o pai dele aprendeu homeopatia, veio das Ilhas Canárias e foi morar (cita uma região) que não tinha médico. Ele diagnosticava e prescrevia com homeopatias, para bicho e para gente – isso é uma espécie de medicina! Meu avô herdou esse ofício dele. Quando ele morreu, o meu avô começou a prescrever. Me criei tomando os medicamentos do meu avô, ele me ensinando o que tinha que dar para as galinhas e para os porcos, eu gostava de animais e ia sempre para fora.

Nesse instante, ele menciona a proximidade com a Medicina, denotando que durante a infância e início da adolescência ele forma hábitos de pensamento sobre as duas atividades. Posteriormente, ele avança no tempo, adentra na fase de carreira denominada educação e treinamento para o trabalho, dizendo que chegou a hora em que ele tinha que decidir o que ia fazer da vida.

Eu amava música, mas aí falei para o pai: Quero ser músico! Comecei a ter aulas com o (cita o nome de um professor), eu tinha 16 anos. Vi que: Bah, posso ser professor de música, posso ser guitarrista, baterista, posso ser um monte de coisa – a música é vasta, posso fazer faculdade de música!

Quando comunicou esse desejo, seu pai reagiu com a seguinte fala:

Te ajudo para tu ser médico, ser engenheiro ou advogado!

A mãe de Luan, que cursava Psicologia na época, realizou alguns testes psicológicos no filho. No teste vocacional, ele obteve o resultado de 50% para medicina e 50% para música. Nesse momento ele dá um grande sorriso e conta que iria pedir novamente para ser músico.

Não deu certo o meu pedido! Meu pai me disse duas coisas: Medicina é muito bom, tu vai ganhar bem “parará parará”, música tenho medo que tu vire um alcoólatra, um borracho!

Eu queria ser compositor, essa era a minha busca – não queria ser outra coisa. Além dele me dizer que medicina era muito bom, ele disse que música eu podia cair para esse lado, que eu ia ganhar muito mal ou eu tinha que ser “um Caetano ou Chico” que para ele eram os caras da época. Aí eu, poxa, vai ser difícil, vai ser difícil!

Quando o pai disse que não me ajudaria se eu não fosse escolher entre essas 3 profissões ele falou: quando tu se formar, tu vira músico!

Podemos perceber algumas situações a partir das falas do entrevistado. Primeiramente, ele demonstra que faz uma análise sobre as preferências de carreira mediante os hábitos de pensamento que adquiriu: tinha permeado pelos ambientes musicais e da Medicina, mas sua preferência pela música se sobrepõe. Neale (1987) afirma que não precisamos elaborar análises sobre o que motiva um ator no ambiente institucional, o que podemos de fato é compreender que alguns têm desejos de participar de um arranjo institucional e de usar esse arranjo para alcançar os objetivos pessoais, quaisquer que sejam. O grande problema, segundo o autor, é que as instituições são governadas por regras e não motivações. Luan enquanto adolescente, por mais motivações que tivesse, dependia do aval dos pais, ou seja, existiu o confronto entre as suas expectativas e as regras delimitadas pelo pai. Dessa forma, é possível identificar que o engajamento em uma atividade depende da estrutura da instituição vigente.

Essa estrutura vigente, no caso de Luan, é a instituição de carreira convencional, o pai delimita compulsoriamente quais as profissões que ele deveria seguir, caso contrário, não teria suporte financeiro e apoio familiar, o que, para um jovem, seria extremamente importante pela fase da vida em que ele se encontrava. Veblen (2018) acredita que as ocupações da vida moderna, que caracteriza como pecuniárias, são vistas como mais respeitáveis do que atividades que são percebidas como meramente produtivas. A percepção do pai sobre as carreiras que o filho deveria seguir seguem esse padrão de pensamento, até porque uma carreira de médico é uma das mais valorizadas na nossa sociedade e o músico é aquele que trabalha para entreter os outros.

Assim, é possível identificar que as carreiras impostas pelo pai se encaixam no rol da instituição de carreira convencional e vêm ao encontro do conceito de emulação pecuniária, hábitos de vida mimetizados para um alcance de um padrão de vida direcionados para a acumulação, seguindo os costumes que estão legitimados no que tange à respeitabilidade, decência e que fazem parte de um estatuto social (VEBLEN, 2018). Isso fica evidente, pois o pai, além de impor três carreiras ao filho, ainda diz que, para ser um músico, ele teria que alcançar uma escala de sucesso e visibilidade, inclusive citando os artistas a quem o filho deveria se comparar, músicos que têm carreiras consolidadas e, por consequência, estabilidade financeira e prestígio social.

Fica evidente também que o julgamento do pai sobre a carreira de músico repousa no estigma da profissão gerado pelo comportamento, estilo de vida extravagante e hábitos de vida ligados ao consumo de álcool, que se coaduna com a origem da rotulação pela família, descritos na Teoria do Desvio. Segundo Becker (2008), o desvio pela ótica das carreiras é imposto pela desobediência de um estatuto social informal, isto é, a pessoa que tem uma inclinação de

carreira *outsider* não comete um crime, mas é rotulado por uma escolha que foge dessas regras estabelecidas.

Em função dessa imposição, Luan adere à pressão dos pais, muda de cidade e faz um cursinho para prestar vestibular para a faculdade de Medicina, pois, dentre as opções que seu pai deu, era a com que ele mais se identificava e tinha vivenciado situações acima mencionadas que o faziam acreditar que possuía algumas habilidades para exercer essa profissão. Durante dois anos, ele estudou para passar no vestibular e diz que tinha muita dificuldade devido ao seu déficit de atenção, tendo que retomar os estudos praticamente do zero – julga não ter tido uma boa base intelectual. Enquanto estava estudando, compunha músicas, tocava em churrascos e começou a falar sobre a mudança de convívio social que ampliou o seu conhecimento musical. Tocava por *hobby* e não era remunerado pelas apresentações que fazia.

Aprendi nas rodinhas de violão, escutei muita música durante esse período, os caras eram fanáticos por som – Rock and Roll – peso, som pesado! Se eu for dizer hoje qual o meu estilo, eu sou roqueiro. Pode ser “indie”, um “rockzinho nhenhém” tu vai ver no fim lá – é rock!

Então 16, 17, 18 anos é a época que tu está formando a tua personalidade, até os 20, 21 tu está formando tua personalidade mesmo (ênfatisa)! Eu escutava as músicas do pai, Simon e Garfunkel, os discos do pai – eu escutava Kleiton e Kledir, Nei Lisboa - o som gaúcho. Os guris (refere-se aos amigos que dividiam apartamento com ele) escutavam Engenheiros do Havaí e Legião Urbana. Eu também escutava Almir Sater, Milton Nascimento, Tom Jobim e Vinicius por causa dos meus tios. Cada lugar que eu chegava - lembro que de tarde os guris as vezes iam para a praia - eu ficava de fone na casa dos meus tios, onde fosse eu queria ouvir os discos.

Cheguei aqui, trouxe essa bagagem e misturei com o rock. Coisas que eu não tinha escutado ainda – Black Sabbath, Iron Maiden, Led Zeppelin, Pink Floyd – aí meu cérebro explodiu. Aí eu escutei uma música que o jovem gosta, mas eu seguia com as minhas fitinhas de outras coisas. Conversava, principalmente com as meninas, sobre outras músicas, então eu não parei de ouvir esse outro tipo de som. Uma época eu me encarnei no Gilberto Gil, peguei todo e escutei. Depois Bob Marley na cabeça e assim foi...

Fica evidente nessas passagens da entrevista que Luan não se vinculou a um grupo de músicos, o grupo *outsider*, mas buscou informações e diversificou sua cultura na Música, reforçando ainda mais seus hábitos de pensamento sobre uma carreira artística, apesar de estar estudando para ingressar na Medicina. Nesse ponto, identifica-se o papel da mídia e dos amigos para não só criar, mas reforçar uma habituação, indo ao encontro dos preceitos de Veblen sobre ações e repetições que são etapas do ciclo do desenvolvimento das instituições e a influência dos agentes dentro desse ciclo (ABBONDANZA; FLECK; VIANA, 2021).

No segundo vestibular prestado, Luan passa em Medicina. No começo, diz ter ficado feliz com a notícia, mas, quando de fato foi cursar, não conseguiu fazer amizades e não gostava das disciplinas. Dividia essas inquietações com a mãe, que aconselhava o filho para que não desistisse do curso.

Sessenta colegas, trinta pessoas eram do Paraná e São Paulo, não me identifiquei com ninguém. O resto era porto alegre e só cinco daqui. Foi horrível, foi horrível, não gostava de nada! Anatomia, eu era curioso, até gostava, mas não tinha gente, não atendia. Passei para o segundo ano, peguei exame nas seis cadeiras – não estudava, não prestava atenção nas aulas, tinha que fazer “caipirinha de fezes” – aquelas aulas de parasito e eu pensava “não acredito, sério”!

A mãe - psicóloga e mãe – eu falava e para o pai eu não me animava a dizer: Pai vou desistir! Fazer ele ter gastado uma grana dois anos comigo e tal. Mãe, vou rodar na prova amanhã! Por que meu filho? Não sei, não consigo estudar. Meu filho tu gosta tanto, estudou tanto, tu é tão estudioso! Mãe, eu não vou conseguir.

A mãe dizia: o ano que vem tem pacientes! Semiologia - que tem que aprender a fazer a história clínica. Eu falava: Se eu não gostar vou sair. Nisso o que me deixava mais na medicina era um estágio em cirurgia – me deixavam mexer, fechar peles, era com gente morta ou anestesiada – aí pelo menos me deixavam entregar os “garfinhos” – era uma coisa mais medicina [...]

Quando iniciou o terceiro ano de faculdade, Luan começa a desenvolver algumas atividades e se destacar como aluno.

Terceiro ano, conversar com os pacientes [...] Bah, graças a Deus não vou precisar desistir esse ano! Aí me destaquei também, meus colegas ninguém, tipo assim... Ah Luan, aquela paciente lá, vai lá falar com ela, ela não quer falar com ninguém [...] Eu tinha esse dom de ouvir, logo eu achava que eu ia ser psiquiatra!

Quando foi cursar as disciplinas de Psiquiatria, Luan diz não ter gostado, não se identificava com as teorias da área e nem em ouvir as histórias dos pacientes por esse ângulo. Também admite que os professores não eram bons, o que reforçava para que ele não criasse expectativas de atuar na área. Contudo, expressa que se sentiu mal com isso, em suas próprias palavras “*fiquei sem pai e sem mãe*”, pois o pai era psiquiatra e, a mãe, psicóloga. Ele ainda achava que poderia seguir os passos dos pais até vivenciar a referida área de atuação. A única habilidade que ele avaliava que possuía para o exercício da profissão de médico era a sua capacidade de ouvir os pacientes. O entrevistado relata muitas dificuldades durante três anos de faculdade, fruto do déficit de atenção e de ainda não ter encontrado um nicho na Medicina para que pudesse atuar, somente um pouco de facilidade na cirurgia e por isso fez disciplinas eletivas nessa especialidade.

Schein (1996) menciona que as pessoas, em certos momentos da fase de educação e treinamento recebidos, avaliam suas habilidades para, assim, se socializarem com o grupo da carreira e, conseqüentemente, sentirem-se parte daquela profissão e aptos a exercer a atividade profissional. Luan tinha essa dificuldade, até então não conseguia encontrar um ramo da Medicina no qual pudesse atuar, criando, dessa forma, um problema na sua identidade social a partir das escolhas que fez.

Nessa época, ele começa a refletir, então, que provavelmente seria um clínico geral ou cirurgião em cidade pequena, pois menciona que não gosta da vida nas metrópoles. No meio do quarto ano e início do quinto ano de faculdade, ele cursa a disciplina de Pediatria.

Pediatria no ambulatório – brinquei o ambulatório inteiro com as crianças, me diverti. Segundo dia: trabalhei, aprendi, brinquei, me diverti e no próximo ambulatório eu sabia várias coisas. Meus colegas assim: Como tu sabe isso, Luan? Ué, o cara falou na outra aula! Não falou. Não falou, professor? Ah, é verdade, eu falei! Tu pegou isso? Sim, o senhor falou. Adorei, adorei a pediatria!

Na segunda semana de aula pensei: Vou ter que fazer pediatria! Pessoal dizia: Tá louco? Vai largar toda a cirurgia que tu tem! Tu é muito louco para ser pediatra! Cara, não interessa eu vou fazer pediatria, já sei! Nunca fui assim (pausa) o cara das crianças! Não conhecia ninguém, meus colegas que estudavam pediatria estavam estudando pediatria há horas. E eu: Vou mostrar a cara na pediatria!

Pediatria eu lia, gostava de aprender – ia lendo e voltava lendo – era fácil pra mim. Desenvolvi o hiper foco mesmo, saí do sexto ano, passei direto, me destaquei como residente em pediatria, o hospital inteiro ficou de boca aberta porque eu não era bom em nada! Fiquei um cara bem visto pelos professores, pelos colegas, os guris que faziam clínica diziam: que legal o Luan! Saí feliz da vida!

Pelo conjunto de falas do entrevistado, foi possível perceber que ele finalmente se sente parte do grupo na carreira da Medicina, avalia novamente suas habilidades, sente-se apto e experimenta a legitimação por parte dos colegas e professores. Pode-se afirmar que ele começa a se socializar no grupo da carreira convencional que exerce e obtém coesão social.

Luan diz que durante o último semestre da faculdade estava tão envolvido com a Pediatria que ficou afastado da Música, não compunha e nem tocava. Após concluir a Residência, realizou algumas entrevistas de emprego e estava disposto a ir morar em Gramado. Uma semana antes de ir embora, foi convocado para a Marinha, para prestar serviço militar obrigatório. Fez diversas viagens a bordo dos navios por três anos. Não se identificava com os colegas e com o estilo de vida daquelas pessoas. Ele enfatiza o porquê de não conseguir penetrar no grupo de militares: diz que tinham posicionamentos políticos com os quais ele não concordava, hábitos de consumo que não eram condizentes com os dele e ainda um jeito errado de tratar as mulheres com quem se relacionavam nas horas de folga, quando o navio atracava em alguma localidade. Como não tinha aproximação com nenhum dos colegas, ele usava os períodos de lazer, em terra, para conhecer os lugares e fazia amizades com os moradores das regiões que conheceu.

Certo dia, no Porto de Paranaguá, encontrou uma banda composta por mulheres e prontamente fez amizade. Foi nesse momento que retomou a rotina musical, mostrando para as musicistas as suas composições e tocando algumas músicas com elas nos shows. As musicistas, inclusive, o ajudaram a criar seu nome artístico, não revelado aqui por questões de sigilo. Luan menciona que esse grupo elogiava muito as suas canções, que nunca tinha recebido *feedbacks* positivos sobre as composições autorais, o que o deixou extremamente motivado. Isso fez com que ele comprasse um novo violão e passasse a compor enquanto estava no mar. Depois desse episódio, ele conta que escreveu oitenta letras e musicou boa parte delas.

Mais uma vez, percebe-se que o processo de legitimação como profissional, dessa vez como músico e compositor, perpassa pelo julgamento de outros. Luan passou a se sentir confiante quanto a exercer a atividade de musicista a partir do momento em que recebeu o apoio de profissionais da música, afinal, mesmo convivendo toda a sua vida nesse ambiente, nunca tinha recebido o apoio da sua família. Estar imerso na cultura, criando relações estreitas, foi determinante para os fatos relatados a seguir.

Após terminar o serviço militar obrigatório, Luan retornou para a cidade onde fez faculdade. Passou no concurso para médico do hospital universitário e, ao mesmo tempo, encontrou alguns músicos locais, comprou diversos instrumentos e iniciou um curso de violão. Diz ter feito amizade com o professor, que também era produtor musical. Depois de algumas aulas, o produtor perguntou a ele o que achava de gravar um disco, já que Luan tinha uma preferência por tocar músicas autorais.

Luan diz que aceitou na mesma hora e utilizou todas as economias do tempo em que serviu na Marinha para investir na sua carreira musical. Naquela época, ele gastou oito mil reais, o que, na sua opinião, seria o equivalente a trinta mil reais nos dias de hoje.

Fui para o estúdio, primeira vez que eu comecei a gravar, já fui num estúdio profissional. Fui para (cita a cidade) o ano inteiro, estudei as minhas próprias músicas, não estudei nenhum acorde novo. Aprendi a cantar em cima das minhas músicas – tive que fazer aula de canto também.

Tive que ir porque o produtor me obrigou – tu vai ter que fazer aula, vai ter que aprender a cantar – o dono do estúdio. O dono do estúdio era meio orgulhoso e não podia fazer um disco ruim. Tu vai aprender a cantar! Fui fazer aula, não me deixou tocar com as unhas curtas, tive que deixar a unha crescer. Eu não conseguia chamar o disco de trabalho, pra mim era um hobby, mas os músicos todos falavam: teu trabalho é bonito, é bonito! Eu meio que não, isso não é trabalho (fala com voz e gestos de timidez). Acabou o disco e eu: (fala enfática) O MEU TRABALHO, VIREI MÚSICO! Foi um processo de aprendizado bárbaro, um ano estudando o meu próprio som.

Esse trecho da entrevista demonstra que Luan passa por uma fase de educação e treinamento na carreira *outsider*, passa a interagir socialmente com um grupo de músicos profissionais e adentra na carreira *outsider* e, em suas palavras, acredita que a partir daquele momento era um músico profissional. Contudo, quando Luan comunicou essa decisão para a família, seu pai não deu apoio, pelo contrário:

O pai odiava, não queria nem saber (pff -som e expressão de desprezo) Estou deixando de ser o que eu sou, estou sendo aquilo que ele “botou uma pá de cal, bem botada - eu tinha que ser o Caetano Veloso”!

Para lidar com essas frustrações, Luan diz que procurou um tratamento psicológico e durante as sessões de psicoterapia tocou suas músicas para a profissional, pois a maioria de sua obra foi feita a partir de seus sentimentos, vivências e ideologia. Ele diz ter ajudado muito,

principalmente para tomar essa decisão de ser músico profissional. Nas sessões e em suas palavras, percebeu que estava se anulando e não queria mais deixar os seus sonhos para trás.

O disco ficou pronto e Luan se sentiu desconfortável sobre como iria se chamar – usaria o nome que todos conheciam como médico ou usaria um nome artístico? Foi então que se lançou no circuito musical com o nome que as amigas artistas deram a ele, um nome parecido com um apelido carinhoso de que avó lhe chamava quando criança, demonstrando que, a princípio, ele tinha receio em assumir sua identidade *outsider*.

Não quis botar (diz seu nome) porque eu era médico, podia me queimar como médico, sei lá, era uma ideia que eu tinha na época.

Uma de suas primeiras atitudes após o disco ficar pronto foi viajar para a cidade dos pais e mostrar o seu trabalho.

Choradeira, choradeira (pausa longa) o pai me abraçou, me pediu desculpa, desculpa, desculpa! A mãe não precisou, mas chorava também!

Nessa passagem, ele complementa e diz que, depois disso, conseguiu conversar com os pais para não interferirem na carreira de seus irmãos, principalmente da irmã que tinha entrado em depressão por não conseguir passar no vestibular para medicina. Segundo ele, sua atitude fez com que ele quebrasse esse ciclo de imposições. Segundo o entrevistado, isso é um fato reconhecido pelos seus irmãos, eles são agradecidos por Luan ter se posicionado diante do comportamento autoritário do pai. Ainda, o seu irmão publicitário desenvolve atualmente uma carreira de comediante de *Standup* – uma atividade também considerada *outsider* e sua irmã é designer de moda e convive diretamente com outros artistas.

Sobre o convívio social, Luan menciona que, nesse processo entre definir as músicas, produzir e gravar, passou a se relacionar com diversos músicos e entrar na cena musical. Antes, a maioria dos seus amigos eram médicos, engenheiros e outras pessoas que ele conheceu na faculdade, demonstrando que ele reforça o sentimento de pertencimento ao grupo após a tomada a decisão de seguir na carreira, embora tenha sido músico desde a adolescência. O trabalho de Bendassoli e Wood Jr. (2010) ajuda a explicar a situação vivenciada por Luan, pois o músico avalia sua atividade entre amadora e profissional. Luan só se considera um profissional após permear em um grupo maior de profissionais considerados *outsiders* e se sentir legitimado por seus pares, o que é relatado por Becker (2008) nos estudos sobre o desvio pela ótica das carreiras.

Após o lançamento oficial do disco, as músicas começaram a tocar nas rádios da região, ele fez vários shows, conseguiu parcerias e reuniu um grupo de músicos para seguir compondo

mais e diversificando o trabalho. Diz ter vendido bem os CDs do primeiro álbum e conseguiu reaver o dinheiro que tinha investido, além de ter pagado todas as despesas. Em sua fala, é notável a satisfação de ter feito shows bem produzidos, em teatros, feiras do livro, casas de shows renomadas e em várias localidades do Estado. Atualmente, tem três CDs gravados, músicas inseridas e bem tocadas nas plataformas digitais, gravou um DVD e fez parcerias com músicos renomados da cena nativista. Frequentemente dá entrevistas em rádios e na televisão regional, muitas vezes defendendo a relação entre Música e Medicina.

Em um dado momento de sua carreira, diz que se fez o questionamento: “O que eu quero? Vou largar todo o dinheiro que eu ganho por mês certinho?” Reflete sobre isso, mas afirma que hoje gosta de fazer as duas atividades. Avançou na carreira de médico, passou em outro concurso, aumentando o número de horas no hospital, chegou a dar aulas como professor substituto na universidade, porém, desligou-se por não ter feito um Mestrado. Hoje, ele é o médico pediatra que conduz o que denomina de “*round*”, um preceptor, passa por todos os pacientes junto com os estudantes de Pediatria, faz perguntas e analisa os casos, além de atuar na UTI pediátrica, bloco obstétrico e internações na ala pediátrica. Luan trabalha no hospital da instituição que fez faculdade, tem uma grande rede de relacionamentos não só com os médicos, mas com toda a equipe do hospital universitário.

No momento em que ele relatou que faz as duas atividades, questionei sobre a sua rotina e como ele se organiza para desempenhar as duas carreiras.

Eu saio do meu plantão e fica um outro pediatra no plantão. Isso é uma coisa que levo muito em consideração. Posso viajar, posso tocar nos finais de semana, sei os dias que eu trabalho, tenho o meu por mês e estou livre para ser músico.

É por isso que eu nunca quis ter um consultório, para eu ser músico – no hospital sempre fica alguém no meu lugar [...] Claro, tem os amigos né? Eu faço, mas depois do show, não é uma obrigação.

Eu trabalho muito como médico, 60 horas por semana.

É notável que Luan fez um processo adaptativo de carreira, possui estabilidade financeira e horários definidos para que ele consiga exercer a atividade de musicista. É ciente disso, analisa seu arranjo de carreira e sabe que só consegue exercer as duas atividades pela escolha que fez em não ter um consultório, do contrário, não conseguiria ensaiar e se apresentar. Tratando-se de pediatria, teria que ficar de prontidão para atender crianças na madrugada e aos finais de semana. Fica evidente que ele criou um mecanismo para executar as duas atividades de forma simultânea, com menos pressão social, buscando equacionar as atividades e porque não dizer seu próprio sonho de ser músico. Abaixo, as falas de Luan sobre o seu convívio social

desde que assumiu uma carreira dupla, que elucida seu pertencimento aos dois grupos sociais – convencional e *outsider*.

Depois que eu gravei meu primeiro disco, passei a ter um monte de amigo músico, uma autoestima tri boa, eu era outro cara – não era mais depressivo, era um cara feliz da vida!

Meus colegas adoram meus shows, meus alunos adoram meus shows porque depois eu virei professor na pediatria, aquele medo de me julgarem, passou.

Começou a acontecer umas coisas assim que são muito gratificantes. Botaram o nome de uma filha de uma paciente minha de (diz o nome da menina que é o título de uma música sua), por causa de uma música que eu tenho em um disco.

Começou a ir umas senhoras de 90 anos no show e também bebês, nesse show do teatro encheu de crianças, veio gente de (cita várias cidades), esse show estava lotado, crianças pacientes, filhos de amigos que adoram as músicas, uma coisa que me gratifica muito.

Eu quase não tenho amigos médicos – tenho conhecidos, gente que dou risada, me divirto. O meu ambiente é trabalho e diversão, mas não vou na casa deles e eles não vem aqui em casa. Quem vem aqui em casa é músico e os meus amigos das antigas. A minha esposa é artista, é cantora e arquiteta.

Eu não convivo muito nesse meio [...] não quero conviver – tem umas pessoas que (pausa longa fazendo uma expressão facial de negação), mas tem gente boa, muito legal, só que não tenho interesse de estar com eles. Não tenho interesse de ir a congressos, porque chega tudo na gente, ir de gravata para o hospital, ser diretor do hospital, não tenho interesse – eu sou peão! Quero estudar o novo e aplicar o novo nos pacientes. Estando na universidade pública eu consigo, estando junto com os estudantes eu consigo, eles me ensinam muito.

Foi possível perceber, pelo conjunto de falas do entrevistado, que ele mantém relações secundárias com o grupo da carreira convencional, diz se relacionar bem com os colegas no ambiente de trabalho, mas não interage com estes nas outras esferas da sua vida, demonstrando que não tem ambições e nem a intenção de possuir um status de médico pelo lado do prestígio social da medicina. Entretanto, gosta que os pacientes acompanhem o seu trabalho, o que contribui para que ele não perceba o estigma da profissão *outsider*, que aconteceu somente no início da carreira na música. Com o grupo *outsider*, mantém uma relação mais estreita, então, pelo conjunto de circunstâncias relatadas, acredita-se que ele possui uma identidade social muito mais *outsider* do que convencional. Apesar dos relatos mostrarem essa proximidade maior com o grupo *outsider*, no final da entrevista ele entrega para a entrevistadora o seu último álbum, contendo uma dedicatória assinada com o nome artístico e ao mesmo tempo carimbada com sua matrícula no Conselho de Medicina, identificação da especialidade médica e rubrica com as iniciais do seu nome.

O médico/músico disserta várias vezes sobre as escolhas que fez, que refletem na sua vida e o fazem pensar sobre seu futuro profissional.

Eu tenho uma grande angústia porque eu vejo meus colegas avançando como médicos estudando e eu vejo eu estudando música, mas não ao ponto de ficar um bom músico como vejo bons músicos – não sou um bom instrumentista, não sou um bom cantor. Vejo muitos músicos indo embora (gesto de crescimento) [...] Vários

músicos que tocaram comigo que estão aqui (aponta para os seus CD's) agora estão longe, fazendo tudo, tocando muito e eu estou aqui sendo médico. Isso me deixa (coloca as mãos no rosto).

Quando acontece alguma coisa na medicina, por exemplo: Esses dias nasceu dois bebês comigo, bem no dia do médico, dois gêmeos, desse tamanho (gesto de pequeno), prematuros de 800 gramas e 600 gramas. Os médicos eram eu e uma colega. Ela conseguiu entubar um, outro eu não consegui entubar – teve que essa minha colega entubar. Estávamos os dois no negócio (começou a fazer os gestos de procedimento médico de intubação) – ela intubou o primeiro e eu fiquei naquele outro, naquele outro – 5 minutos! Ventilava e não conseguia passar o tubinho e o nenê (expressão de apavorado e baixa as mãos mostrando que a criança estava agonizando). Ela intubou o outro e disse: tá tudo bem aí Luan? Me ajuda por favor! Ela pegou (fez um gesto só de uma intubação) e passou o tubo (som de encher – o ar entrando nos pulmões). Eu fiquei mal, mal, mal, mal, mal! Foi o pior dia do médico da minha vida e eu só pensava assim: Viu, tu quer ser músico, não quer ser médico! Tá aí “ó”, acontece essas coisas contigo! Pode não ter nada a ver, talvez outro pediatra também não conseguisse – ela é neonatologista e só faz aquilo da vida. Eu sou pediatra, trabalho ali, mas nunca fiz neonatologia – eu tenho cursos de neonato – mas não sou especialista. Pode acontecer de um prematuro, é difícil, umas canetinhas (gesto), uns tubinhos que são mais finos que uma carga de caneta, tem que passar em um buraquinho (gesto) deste tamanhinho, do lado do outro porque tem o esôfago e a traqueia.

Acontecem coisas! Vejo meus colegas lá na frente - podia estar ganhando mais com um mestrado, meu salário poderia ter aumentado com o mestrado e eu podia estar ganhando bem como músico, mas não tenho energia para ser os dois “██████████” (palavrão que remete a excelente) – mas eu sou realizado em ser os dois, em ser assim como eu sou.

Eu não tenho nenhum show marcado para esse verão – isso está me deixando triste, mas sei que se eu for fazer um show tenho que estudar um mês para o show. Eu já sou o (diz seu nome artístico), não posso entregar um showzinho! Tenho que chegar, depois de um plantão, por exemplo: trabalhei de segunda do meio dia até o outro dia as 8 da manhã. Vim para casa - com a manhã livre e depois trabalhei até as 8 da noite [...] Se eu tivesse que fazer show agora eu não podia – tenho que trabalhar esse sábado, então só poderia fazer show na semana que vem. Teria que estudar e ensaiar toda essa semana [...] Pegar as músicas e fazer o repertório inteiro – eu faço, eu adoro – só que faço lá de vez em quando! Ah eu ganho vocal, é como correr uma maratona sem correr, tu tem que correr 5 a 10 km várias vezes antes – Chego e faço um show – Bah! Que baita show! Toco umas duas ou três vezes e depois perco a forma porque fico sem tocar um tempão. Isso não acontece na medicina porque estou sempre trabalhando. Daí tenho medo de ir só para a música – mas se me pagassem eu ia, largava da medicina – porque a música ela é bonita, é bonita e é bonita. A medicina é dureza, dureza e é bonita.

Fica claro que, se ele pudesse escolher, optaria por desenvolver uma carreira somente na música, mas diz gostar de exercer as duas profissões. Acredita-se que o fato de trabalhar com pediatria seja um arranjo profissional dentro da Medicina que o deixa mais satisfeito, pois presencia poucas perdas de pacientes – relata que do início do ano até o momento da entrevista perdeu somente uma criança no parto, que já tinha uma anomalia genética. É perceptível, pelo seu tom de voz e expressões faciais, que o convívio com as crianças e com os estudantes é fonte de satisfação e alegria. Em seu discurso, é possível perceber que ele se sente mais satisfeito com a música, mas não se exime da responsabilidade da profissão de médico, visto que se preocupa quando alguma situação na profissão acontece de forma não satisfatória. Sempre que menciona alguma criança, demonstra certa leveza e várias vezes diz não ser um pediatra convencional, gosta de brincar e cantarolar com os pacientes, e fala que tem uma admiração pelas mães, chega a dizer que as mulheres carregam o mundo nas costas e, por isso, em seu trabalho, além de tratar bem as crianças, procura aconselhar as mães a exercerem a maternidade

com menos cobranças. É um crítico de si mesmo e, por ter essa característica, acredita que não consegue exercer ambas as atividades com excelência.

As aspirações futuras das duas profissões de Luan são as de gravar um filme estilo musical e seguir evoluindo nas suas práticas da medicina, para atender bem os seus pacientes.

Como músico – eu tenho isso para mim há muito tempo – quero tocar com músicos melhores, com instrumentos melhores, em lugares melhores e isso vem acontecendo! Como médico – eu não quero ser um médico medíocre – que está cansado trabalhando e fazendo os outros passarem trabalho. Hoje é isso, quero ser um médico vigoroso, feliz, que vou atender alegre, consegue estudar o mínimo do novo para levar a melhoria para o paciente. Mas eu não tenho a aspiração e a esperança, de ser o “bam bam bam”!

Por fim, traz-se um trecho que ilustra a carreira dupla desenvolvida por Luan, demonstrando não só o seu arranjo de carreira dupla como também a sua ideologia de vida.

A música também cura, não só a medicina! Então, acho que sou um médico melhor porque eu sou músico e sou um músico melhor porque eu sou médico!

A entrevista, que objetivou conhecer o processo de escolha e desenvolvimento profissional de um indivíduo que desempenha uma carreira dupla na modalidade convencional e *outsider*, demonstra fielmente a existência dessas duas instituições de carreira. Ratifica-se na imposição do pai, que exigiu que o filho desenvolvesse uma profissão de médico, advogado ou engenheiro e não aprovou o desejo do filho de fazer carreira na música. Ainda, o pai enaltece o porquê de não querer que o filho fosse músico, atribuindo isso ao comportamento desviante e, ainda, condicionando a atividade de músico a um patamar de fama e sucesso, sendo compatível com o conceito de carreira ligado à emulação pecuniária. Nessa entrevista, em especial, conseguimos identificar o poder coercitivo das instituições e a influência da família nas escolhas profissionais dos indivíduos.

Também é possível identificar que a vivência e permeabilidade em uma cultura, que contribuem para criação de hábitos, não são determinantes para uma decisão de carreira quando há uma influência mais forte. No caso de Luan, foram os pais. Durante seu período de desenvolvimento, ele até tinha apreço pela medicina, mas não era tão proeminente quanto a sua preferência pela música. Isso pode ter refletido como um todo na vida do entrevistado, ele demorou muitos anos até se encontrar como médico pediatra e outros tantos até assumir a carreira de músico.

Nesse ponto, foi possível observar que seu percurso não seguiu a linearidade do modelo de Schein, pois desenvolve carreiras simultâneas. Também não seguiu o que foi estipulado no modelo do Capítulo II, pois só passou a pertencer ao grupo *outsider* quando já tinha uma carreira consolidada na atividade convencional. Inclusive, utilizou ganhos financeiros da carreira

convencional para investir na carreira *outsider* até que ela começasse a também trazer retorno financeiro. O modelo demonstra que o profissional de carreira dupla somente permanece na carreira *outsider* e pode avançar na carreira convencional, o que não aconteceu com Luan, pois ele experimentou avanços nas duas carreiras.

O que fica evidente no desenvolvimento de uma carreira dupla na modalidade convencional/*outsider* são os processos adaptativos criados para manter as duas carreiras, como diminuir ou extinguir a pressão social, visto que Luan teve receio para ingressar na atividade na adolescência e refletiu sobre o estigma quando iniciava a carreira de músico já sendo médico. Desenvolvendo uma carreira dupla há vários anos, Luan não percebe a rotulação de *outsider*, sente que é bem-visto pelos principais interessados na sua carreira de médico: os seus pacientes. Essa sensação de neutralidade, no quesito rotulação, na execução das duas carreiras, pode estar relacionada ao processo adaptativo que criou para não ser estigmatizado.

Todos esses elementos presentes na carreira dupla se coadunam com o processo de adaptação seletiva cunhado por Veblen. Para Bateira (2018), esse processo de adaptação seletiva demonstra o viés evolucionista das instituições, os mecanismos de variação-retenção-seleção entre os distintos hábitos de pensamento. Nesse sentido, a carreira convencional seria percebida como aquela que dá retorno financeiro, status e prestígio, a *outsider* é a que proporciona realização pessoal e a prática de uma atividade por afinidade e gosto pessoal. Cabe investigar se a tipologia de carreira dupla – uma atividade convencional e outra *outsider* realizadas de forma simultânea – seria uma tendência dos indivíduos da contemporaneidade, numa busca por um trabalho que permita que se tenha estabilidade financeira para viver na sociedade capitalista e, ao mesmo tempo, uma outra carreira que proporcione mais significados em termos de realização pessoal e na sua própria aceitação enquanto indivíduo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo determinar quais elementos impactam mais no desenvolvimento de carreira ao escolher uma carreira convencional, *outsider*, migrar entre carreiras ou desenvolver carreira dupla (convencional e *outsider*) de forma simultânea.

As tipologias acima apresentadas foram o resultado do argumento teórico produzido no capítulo II desta dissertação. Tomando como base que, pela perspectiva das instituições, existem carreiras legitimadas como convencionais e *outsiders* (capítulo I) e, em razão disso, as pessoas podem desenvolver trajetórias distintas de carreira, fez-se uma pesquisa exploratória, qualitativa, utilizando o método de história oral temática, aplicando entrevistas em

profundidade, para compreender como se deu o processo de escolha e desenvolvimento de carreira dos indivíduos que desenvolveram estes arranjos de carreira.

Na tipologia de carreira convencional, identificou-se que os hábitos de pensamento que culminaram na escolha de carreira do advogado se relacionam com a cultura vivenciada desde a infância, pois o pai do respondente também tinha uma carreira no âmbito jurídico. Contudo, essa escolha não foi imposta ao entrevistado, foi por meio da interação social com diversos membros da mesma profissão que ele foi influenciado a tomar sua decisão de carreira. Além disso, como a família passou a ter melhores condições de vida após a inserção do pai no ramo do Direito, a percepção do entrevistado de que esta era uma carreira que poderia lhe dar as mesmas ou até melhores condições de estabilidade, sucesso e prestígio, contribuíam nas suas decisões, que ele julga terem sido acertadas.

Na carreira exclusivamente *outsider* de um grafiteiro, identificou-se que os instintos – aptidão para a arte herdados da mãe, foram determinantes para uma percepção de talento e motivação para estudar desenho. Contudo, mesmo possuindo essas habilidades inatas, o grafiteiro relata uma pressão exercida pelo pai para que ele se adequasse às regras sociais e desenvolvesse uma carreira menos estigmatizada. Estar imerso na cultura da arte em si, desenvolver hábitos de pensamento e conviver com outros profissionais do ramo se tornou um fator primordial para que ele se sentisse legitimado e enfrentasse os desafios de uma carreira *outsider*. Identificando que, embora os indivíduos se sintam pressionados pelas convenções sociais, fazer parte de um grupo e ser legitimado por ele auxilia na manutenção e na progressão de uma carreira considerada fora dos padrões. Também, foi possível perceber uma identidade social *outsider*, a vivência em uma cultura própria e uma menor propensão às pressões do ambiente, pois o indivíduo aceita a rotulação imposta e faz sua carreira tendo ciência de que será estigmatizado pelo grupo dominante.

Na tipologia de carreira de um indivíduo que se insere como convencional e depois muda para uma atividade *outsider* foi possível identificar, mais uma vez, a influência do meio para criar e manter hábitos de vida. No caso do entrevistado, a cultura está relacionada com hábitos religiosos, que ficam adormecidos desde a infância e somente na fase adulta e mediante uma crise são estimulados e culminam numa nova escolha de carreira, desta vez na modalidade *outsider* como um sacerdote de religião de matriz africana. Isso demonstra que estar imerso em uma cultura tão enraizada como um hábito religioso fez com que ele visualizasse uma profissão na área. Também, a cultura da religião pressupõe uma certa hierarquia e, para que o indivíduo possa se inserir como profissional e até mesmo avançar na carreira, ele depende da legitimação e aceitação de outros profissionais que exercem uma ascendência sobre ele. Foi possível

perceber que a religião restringe alguns comportamentos, as pessoas que as seguem permeiam ambientes muito particulares e estabelecem relações de irmandade, autossegregando-se. Evidencia-se também que a carreira *outsider* ligada à religião pode ser visualizada como mais que uma profissão, pois se manifesta como uma espécie de missão de vida.

O outro entrevistado da tipologia de migração também possuía instintos relacionados à música, um autodidata, e, desde pequeno, estava imerso nesse ambiente, incentivado pelo pai, que possuía as mesmas habilidades. Esse conjunto de influências fez com que ele, desde a adolescência, vislumbrasse uma carreira como músico. Contudo, experimentou confrontos com a mãe, que o obriga a construir uma trajetória profissional estável, forçando-o a prestar um concurso público. Aceitando as exigências, ele se vê insatisfeito – apresenta uma dissonância entre o que queria ser e o que estava sendo como profissional e, por isso, migra para uma carreira exclusivamente no circuito musical. Devido aos desafios enfrentados na saúde, ele abandona a carreira *outsider* e refaz a sua trajetória no rol da carreira convencional, fazendo outro concurso que julgava ser mais adequado para ele. Isso demonstra que as pessoas fazem escolhas de carreira no ambiente institucional segregado entre carreira convencional e *outsider*, experimentam o poder coercitivo, mas outros fatores podem se sobrepor, como a saúde, que o faz se adequar para uma ocupação que lhe proporcione melhores condições de vida. Mesmo assim, desenvolver uma carreira convencional não garante um comportamento convencional, a identidade social do indivíduo, aquilo que ele quer ser e sua ideologia de vida permanecem intactas, independentemente do seu arranjo de carreira.

O último respondente, que desenvolveu uma carreira dupla, demonstra que a pessoa pode vivenciar as duas instituições, desenvolver hábitos de pensamento que o direcionam para uma escolha tanto na instituição de carreira convencional quanto *outsider*, mas uma pode se sobrepor a outra. No caso do entrevistado, ele experimenta o poder coercitivo da instituição de carreira convencional, demonstrada na exigência do pai para que ele escolhesse uma carreira que atendesse às suas expectativas mais conservadoras. Assim, ele primeiramente aceita a imposição, adentra na carreira convencional de médico e, só depois de avançar nessa atividade, passa a investir na carreira *outsider* de músico. Diante disso, precisou retomar a fase de treinamento, fazendo aulas de música para adentrar também na profissão *outsider*. Fica claro que, tanto para executar a carreira de médico quanto de músico, ele necessitou de legitimação nos grupos sociais de convívio, já que demorou a se sentir apto na carreira de médico e não possuía apoio da família na carreira musical. Após se inserir nas duas carreiras, ele desenvolve processos adaptativos para poder executar as duas atividades, mas, muitas vezes, faz uma

reflexão sobre não conseguir executar as duas da forma que julga necessário, tanto para ser reconhecido na sociedade quanto para se sentir plenamente realizado profissionalmente.

Os elementos que mais impactaram no processo decisório e no desenvolvimento de carreira dos participantes da pesquisa foram a influência dos pais, tanto no incentivo quanto no poder coercitivo para forçar uma desistência ou adequação às convenções, a interação social nos grupos de carreira convencional e *outsider* durante as fases de exploração e fantasia e escolarização, que contribuem para criar e manter hábitos de pensamento, os amigos e as atividades extra escola, que influenciam para reforçar a habituação, a mídia, para que o indivíduo tenha um maior acesso às informações sobre a cultura de uma atividade profissional, e os próprios instintos, na carreira *outsider*, que estão relacionados às habilidades herdadas como a aptidão para a arte e a capacidade autodidata na música.

Foi possível identificar que os indivíduos *outsiders* só percebem o estigma e o desvio se permeiam os grupos sociais dominantes, demonstrando que a percepção de preconceito só se estabelece por relações sociais estreitas entre o *outsider* e o grupo social que dita as regras de status quo. Quando as relações são secundárias ou inexistentes, por distintas causas, o indivíduo não experimenta o poder coercitivo do grupo social dominante. Por outro lado, os entrevistados *outsiders*, nos quatro arranjos de carreira investigados com essa instituição, demonstram que preferem conviver com o grupo social *outsider*, possuem uma identidade social desviante, estabelecem relações tão estreitas na carreira que muitas vezes chamam os colegas de trabalho de amigos, criam, inserem-se e mantêm uma cultura dentro do grupo que possui o mesmo estilo de vida e carreira que o seu.

Independentemente de desenvolver uma carreira convencional ou *outsider*, o processo de legitimação se mostrou como um fator determinante para o indivíduo ingressar, socializar e permanecer na carreira. Mais do que desenvolverem hábitos de pensamento que inclinam para uma decisão e se sentirem aptos, em termos de habilidade, para exercer a profissão, as pessoas entrevistadas necessitaram de legitimação, serem aceitos por outros com carreiras semelhantes e reconhecidos pelos seus pares. Nesse ponto, identifica-se que o processo de legitimação do ciclo de desenvolvimento das instituições, proposto por Fleck (2011), abordado também nos estudos de Moreira, Fleck e Viana (2020) e Abbondanza, Fleck e Viana (2021), é uma etapa importante dessa engrenagem, pois as pessoas até podem ter instintos, hábitos, repetirem as ações e gerarem costumes que direcionam para um processo de escolha de carreira, mas, se não avaliam que são legitimados pelos demais, podem aderir mais facilmente às pressões do ambiente e mudar seu processo decisório profissional. Em decorrência disso, elenca-se que a qualidade e quantidade de interações sociais, que se acumulam durante a vida, podem ser

visualizadas como uma causação cumulativa e são determinantes no processo de escolha, desenvolvimento profissional e para a criação de uma identidade social, demonstrando, assim, a validade de estudar a temática das carreiras pela perspectiva interacionista.

A segregação entre carreiras convencionais e *outsiders* são perceptíveis e podem ser visualizadas como instituições. Na instituição de carreira convencional, identifica-se que ela se estabeleceu e se mantém pelo processo de emulação pecuniária, que, durante a sequência cultural da sociedade capitalista, direcionou a sociedade para escolhas de carreira que proporcionem prestígio, status, segurança e estabilidade financeira. Ainda, para que a pessoa alcance todos esses elementos de reconhecimento profissional, o indivíduo precisa manter comportamentos alinhados com as convenções sociais previamente estabelecidas. Isso foi perceptível a partir do discurso de todos os entrevistados, independentemente da tipologia de carreira.

A instituição de carreira *outsider* se estabelece nessa relação antagônica, pela atividade profissional que diverge dos hábitos legitimados de carreira e pelo estilo de vida que foge das convenções sociais. Todos os indivíduos entrevistados que desenvolvem atividades *outsiders* relatam as imposições, a discriminação, a rotulação e o estigma em maior ou menor grau. Alguns entrevistados ainda relatam que as pessoas pensam que, por eles desenvolverem uma atividade *outsider* que lhes proporciona mais prazer, o indivíduo não trabalha de fato. Afirmam que seu modo de agir, vestir e se relacionar é o que faz com que a sociedade os reconheça como um indivíduo malquisto ou aquém da maioria da sociedade, denotando uma convergência para o que Veblen denomina como comparação discriminatória pelo desacordo dos hábitos de vida.

Evidencia-se, assim, que o modelo proposto no Capítulo I se confirma, as pessoas desenvolvem carreiras no ambiente institucional que estabelece grupos sociais de carreira convencional e grupos sociais de carreira *outsider* e estes são mantidos por processos emulativos dentro desses mesmos grupos. Por consequência, as tipologias e movimentos de carreira apresentadas no modelo II também se confirmam, as pessoas adentram somente em uma instituição de carreira convencional ou *outsider*, alternam entre elas ou desenvolvem um arranjo duplo, fazendo um percurso simultâneo de carreira convencional e *outsider*. Portanto, as tipologias de carreira são uma consequência das instituições de carreira convencional e *outsider*.

Contudo, as fases da carreira são distintas tanto no constructo de Schein quanto no modelo apresentado no Capítulo II, as pessoas perpassam pelas fases tendo como prerrogativa não só as instituições, mas suas situações de vida, as habilidades e possibilidades que têm. Todos esses elementos fazem com que elas desenvolvam um caminho de vai e vem, uma

espécie de labirinto, tendo que muitas vezes retornar a uma fase anterior, permanecer muito tempo em determinada fase, desenvolver uma carreira provisória, para se adaptar ao contexto vivenciado.

Pretendeu-se com este estudo demonstrar a importância da discussão das carreiras convencionais e *outsiders* pela perspectiva das instituições, demonstrando que, se as carreiras necessitam ser estudadas considerando o contexto vivenciado, o ambiente institucional que estabelece carreiras aceitas e rejeitadas ainda precisa ser desvendado, pois ele é capaz de influenciar, delimitar e segregar as trajetórias profissionais.

O estudo se torna relevante justamente porque estamos vivendo em uma sociedade que, além de ter o costume de atribuir preconceito ao seu semelhante por inúmeros fatores, ainda tem a facilidade de o fazer, devido ao acesso de receber e expor as informações. Em uma sociedade capitalista, que, no processo histórico, tornou o trabalho um elemento central, é relevante investigar a estrutura social das carreiras e suas implicações na vida dos indivíduos, fortalecendo o discurso de igualdade no ambiente de laboral não só pelos marcadores sociais, mas também nos elementos de coesão social a partir das escolhas profissionais dos indivíduos.

CONCLUSÕES

A proposta desta dissertação foi utilizar duas teorias já consagradas individualmente, mas não exploradas de forma conjunta, para compreender as trajetórias profissionais dos indivíduos – o conceito e desenvolvimento das instituições da Teoria Institucional Original e Teoria do Desvio –, tendo como objetivo geral compreender de que de que forma as instituições de carreira convencional e *outsider* influenciam nos processos de escolha e desenvolvimento profissional.

Para estudar as carreiras atuais, precisamos olhar o passado para compreender o que estamos vivenciando no presente e, conseqüentemente, tentar projetar o que vai acontecer no futuro. É nesse sentido que os preceitos evolucionários Veblenianos se tornam válidos como arcabouço teórico nas pesquisas sobre carreira, justamente porque demonstram o processo evolutivo da sociedade capitalista, explicam como o trabalho assumiu a centralidade na vida das pessoas, o papel dos agentes para produzir e delimitar padrões de hábitos e comportamentos que culminam nas instituições vigentes da sociedade e que estas assumem tanta proeminência no tecido social a ponto de delimitar padrões de hábitos também na esfera laboral. De posse de todas as contribuições que a Teoria Institucional – especialmente o conceito e desenvolvimento das instituições – apresenta-nos enquanto pesquisadores, estudar as carreiras com essa perspectiva auxilia na compreensão dos mecanismos que delimitaram a estrutura social das carreiras da atualidade. Nesta abordagem, as instituições, que fazem um percurso pelos instintos, hábitos, ação, repetição e legitimação até se tornarem de fato uma instituição estabelecida, elucidam a forma como algumas carreiras foram tacitamente convencionadas como mais adequadas e aceitas para viver na sociedade moderna. Os aspectos constantes nos estudos de Veblen também nos oferecem caminhos para compreender as trajetórias profissionais daqueles que não seguem a lógica estabelecida na sequência cultural, que sofrem uma ação comparativa pela divergência de hábitos e comportamentos.

De forma complementar e não menos relevante, a Teoria do Desvio esclarece essa dinâmica dos indivíduos que optam por desenvolver um esquema de vida e carreira fora do eixo da conformidade, processos de escolha e desenvolvimento de carreira que estão na contramão dos hábitos legitimados para viver e construir uma trajetória profissional na sociedade atual. Por isso, enquanto os preceitos de Veblen demonstram como se estabelece um ambiente institucional de carreira, a Teoria do Desvio, de Becker, explicita o efeito para quem não segue as regras e convenções – os ditos profissionais *outsiders* – trazendo informações importantes

sobre como eles vivenciam o preconceito, a discriminação, os limites impostos acerca da sua carreira e na maneira como se relacionam com os demais membros da sociedade.

As duas teorias nos oferecem subsídios para compreender a existência das duas instituições de carreira, a instituição de carreira convencional e a instituição de carreira *outsider*, legitimadas por hábitos e comportamentos antagônicos e reforçadas pela segregação de grupos sociais distintos: o grupo dominante e o grupo *outsider*. Nesse ponto, foi proposto no Capítulo I que o processo de institucionalização de carreiras entre convencional e *outsider* aconteceria nas fases iniciais das carreiras dos indivíduos, ratificando essa proposição no estudo empírico (Capítulo III), em que se percebeu que os indivíduos entrevistados adquiriram hábitos de pensamento que culminaram em suas escolhas de carreira durante a infância e adolescência. Foi possível perceber também que um hábito de pensamento formado na fase inicial de carreira, que contribui para uma decisão profissional, pode ficar adormecido e somente após uma estimulação proporcionar um novo movimento ou uma nova decisão de carreira, demonstrando como os hábitos de pensamento e comportamentos prévios condicionam a ação e ficam enraizados por muito tempo na mente dos indivíduos. Destaca-se que esses elementos encontrados na pesquisa empírica demonstram a influência das instituições no âmbito individual.

No âmbito coletivo, identificou-se a forma como as instituições são retroalimentadas, pelo sistema de causação cumulativa, na sequência cultural. As duas instituições são mantidas por meio da emulação, hábitos mimetizados dentro dos grupos sociais que solidificam e reforçam a segregação entre carreiras convencionais e *outsiders*. Esse argumento teórico, produzido no capítulo I da dissertação foi confirmado por todos os participantes da fase empírica da pesquisa, em maior ou menor grau, dependendo do nível de interação social que as pessoas possuíam e do arranjo de carreira que desenvolveram. Além disso, identificou-se a percepção das duas instituições a partir das falas dos entrevistados que retrataram a pressão social dos pais, amigos de escola, cônjuges, chefes e da sociedade em geral. Isso denota que diversos agentes influenciam nesse processo cíclico de desenvolvimento das instituições: para alguns, os pais, para outros, a mídia e a própria imersão na cultura de um grupo social ou de carreira.

Sobre o arranjo de carreira, tendo como prerrogativa que existem duas instituições de carreira – convencional e *outsider* – o Capítulo II rerepresentou tipologias e fases de carreira considerando o papel dessas instituições. Para isso, utilizou-se das fases de carreira propostas por Schein (1996), que delimita as etapas pelas quais os indivíduos perpassam desde quando percebem o mundo profissional na infância até se desligarem totalmente da atividade produtiva

na aposentadoria. Na pesquisa empírica (Capítulo III), foi possível perceber que as tipologias realmente existem, as pessoas vão construindo sua trajetória no ambiente institucional segregado entre a instituição de carreira convencional e *outsider* e, por isso, fazem um caminho único em uma delas, migram entre elas ou as desenvolvem duplamente de forma simultânea.

O que ficou evidente, a partir das falas dos entrevistados, é que as fases de carreira definitivamente não têm a linearidade que Schein propõe e não obedeceram às fases propostas pela autora no Capítulo II. Essa visão se mostra engessada, visto que alguns entrevistados ingressam no mundo do trabalho durante a fase de escolarização, outros precisam retomar a fase de educação e treinamento quando escolhem outra instituição de carreira, permanecem muito tempo em determinada fase até conseguirem avançar para a próxima, experimentam outras carreiras até conseguirem de fato atuar na que desejam, por motivos financeiros ou pressionados pelos agentes, e a crise na carreira é advinda de fatores tanto pessoais quanto profissionais, até mesmo dos dois ou, ainda, por situações que se sobrepõem como a saúde e bem-estar do indivíduo. Nesse sentido, além da imersão em um ambiente institucional de carreira segregado, há uma espécie de vai e vem ou labirinto das fases profissionais, demonstrando que o modelo de Schein não mais condiz com a realidade encontrada nos percursos profissionais da atualidade e que, devido a diversas influências, não há como emoldurar uma etapa de carreira, assim, o que se sabe é que as pessoas adentram no ambiente institucional e os caminhos que irão percorrer dependem de como as instituições irão atuar, de forma mais ou menos coercitiva.

Quanto ao ciclo do desenvolvimento das instituições, foi possível identificar que os instintos se sobrepõem em dois entrevistados. O instinto visualizado como uma habilidade inata é perceptível na capacidade autodidata do indivíduo que migrou de músico para servidor e fez com que ele, mesmo sendo pressionado e estigmatizado, direcionasse seus esforços para desenvolver uma carreira *outsider*. Também, o grafiteiro tem habilidades inatas de desenho, instintos que tiveram uma forte influência na infância e posteriormente são reforçados por hábitos quando são estimulados por meio de uma cultura tão particular quanto a do *graffiti*. Assim, cabe investigar se profissões ligadas a arte, em que as pessoas possuem habilidades inatas e peculiares, como vocação e dom, são determinantes nas decisões de carreira.

Perpassando pelo ciclo, os hábitos desenvolvidos durante as fases iniciais da carreira dos indivíduos são condicionantes não só nas escolhas profissionais como também no esquema de vida que formam a identidade social do indivíduo e, conseqüentemente, sua ideologia. As ações e repetições também são importantes, visto que os indivíduos passam a analisar suas

capacidades a partir dos contextos vivenciados que vão se repetindo até culminar na escolha profissional.

Contudo, o que foi determinante nesta engrenagem foi o processo de legitimação no ciclo das instituições proposto no trabalho de Fleck (2011) e utilizados em outros trabalhos como o de Moreira, Fleck e Viana (2020) e Abbondanza, Fleck e Viana (2021). Sendo a legitimação uma rede de relações sociocognitivas, foi possível perceber, na totalidade de entrevistados, que os indivíduos necessitaram de um processo de legitimação para desenvolver suas carreiras. Estar imerso na cultura daquela atividade, desenvolver o pertencimento ao grupo, sentir-se apto e sentir o apoio dos demais promove uma avaliação positiva a ponto de o indivíduo enfrentar as dificuldades para adentrar ou permanecer na carreira, seja ela convencional ou *outsider*. Nesse sentido, a legitimação se estabelece como um alicerce que dá sustentação aos instintos e hábitos para conduzir a escolha e desenvolvimento profissional. Mesmo que o indivíduo não obtenha coesão social com outras esferas da sociedade como pais, cônjuges, escola, quando há a legitimação pelo grupo social da carreira, ele se sente parte daquele meio, conforme ao grupo no qual deseja pertencer para desenvolver a sua trajetória profissional.

Dessa forma, a imersão na cultura da carreira influencia no processo de escolha, desenvolvimento, ascensão e manutenção de carreira, diminuindo a pressão social que possa vir a enfrentar dos agentes extra grupo social. Nesse sentido é que o pertencimento ao grupo dominante e *outsider* atua na retroalimentação das duas instituições de carreira, já que as pessoas necessitam de legitimação intragrupo, acabam por adquirir hábitos de pensamento dentro dele, solidificando a segregação entre carreiras convencionais e *outsiders*. Isso se coaduna com o processo de causalção circular cumulativa cunhado por Veblen.

O estigma, preconceito e rotulação atribuído aos profissionais *outsiders* foram percebidos na relação com os pais, com os cônjuges, com a família dos cônjuges e com a sociedade em geral. São de ordem comportamental, pelo estilo de vida que vai desde a maneira de vestir e se portar até os aspectos econômicos da instabilidade da carreira *outsider*, assim como questões ligadas aos valores morais, éticos e até mesmo religiosos. Nesse quesito, o nível de relacionamento que os indivíduos desenvolvem é condicionante para perceber ou não o estigma de uma carreira *outsider* e demonstra que, quanto mais diversa é a interação social de um *outsider*, maior é a percepção de preconceito. Contudo, os profissionais considerados desviantes se inserem em culturas muito particulares, percebem o preconceito, e o julgamento que fazem disso depende da sua própria ideologia: enquanto alguns sofrem mais com a rotulação, outros se autossegregam com o grupo *outsider* e são menos propensos às pressões

do ambiente. Evidenciou-se, também, que todos os profissionais que desenvolvem uma carreira *outsider* em seu arranjo profissional têm uma identidade social mais *outsider* do que convencional, independentemente da tipologia, demonstrando uma ideologia ou modo de vida mais condizente com o perfil dito fora dos padrões.

A partir dos relatos dos entrevistados, foi possível observar que a utilização do método de história oral temática é válida para desvendar o percurso profissional dos indivíduos de forma profunda e detalhada, identificando não só os caminhos escolhidos de carreira, mas todos os elementos influenciadores que interferem nas trajetórias profissionais, o que contribui para a compreensão das carreiras considerando o contexto social e o indivíduo em sua totalidade.

Acredita-se que o objetivo geral traçado foi alcançado, a partir do qual os dois primeiros ensaios proporcionaram uma reflexão teórica, trazendo os preceitos Veblenianos como arcabouço teórico para elucidar o processo de institucionalização entre carreiras convencionais e *outsiders* e a Teoria do Desvio complementa os constructos desenvolvidos, confirmando a existência de duas instituições de carreira. Demonstra-se, assim, uma evolução teórica, pois, enquanto o primeiro artigo apresenta as carreiras convencionais e *outsiders* como instituições, o segundo demonstra os movimentos que surgem nas trajetórias profissionais a partir de um ambiente institucional segregado. Após esses argumentos, foi possível desenvolver o estudo empírico e, assim, chegar ao propósito geral da pesquisa de compreender de que forma as instituições de carreira convencional e *outsider* influenciam nos processos de escolha e desenvolvimento profissional. Dessa forma, os dados empíricos reforçaram os principais argumentos teóricos estabelecidos e oferecem um caminho promissor para a compreendermos como as instituições de carreira impactam nas trajetórias profissionais.

O cenário de produção científica ligado ao tema das carreiras é amplo e interdisciplinar. Estudar as carreiras pela perspectiva das instituições oferece um direcionamento instigante e passível de ser aplicado em outras temáticas, em outras carreiras, associando com outros temas importantes como mobilidade, transição, marcadores sociais e o fenômeno *slash*.

Acredita-se, então, que uma agenda de pesquisa é bem-vinda, produzindo estudos comparativos, associados a essas temáticas e também a partir das lacunas percebidas ao longo da construção desta pesquisa, sendo eles:

1. Compreender as carreiras consideradas *outsiders* pela lógica dos instintos (vocaçã e dom) enquanto prerrogativas do processo decisório profissional;
2. Compreender o poder coercitivo da instituição de carreira convencional na trajetória de indivíduos que não se sentem satisfeitos com a suas escolhas de carreira;

3. Compreender as migrações de carreira a partir do estigma e preconceito, junto aos constructos de transição de carreira;
4. Realizar estudos que promovam a intersecção das carreiras convencionais e *outsiders* com os estudos de gênero, classe, orientação sexual e raça, ampliando as pesquisas sobre marcadores sociais de diferença;
5. Comparar as atribuições do estigma e rotulação conforme a fase de carreira do *outsider*, identificando se há a minimização do preconceito pela visibilidade, avanço e estabilidade da carreira, buscando uma compreensão maior dos preceitos de emulação pecuniária e adentrando nos elementos de consumo conspícuo da Teoria Vebleniana;
6. Promover estudos sobre carreiras duplas na modalidade convencional/*outsider* que identifiquem aspectos relativos a equilíbrio financeiro e realização pessoal, ampliando os estudos de carreiras *slash* que abordam a trajetória dos indivíduos que desenvolvem mais de uma atividade profissional.

Assim, este estudo propicia oportunidades para novas pesquisas que busquem compreender as trajetórias dos indivíduos no trabalho considerando os contextos sociais em que elas se desenvolvem, a relevância das instituições e da interação social na carreira das pessoas. De certa maneira, gosto de pensar que este estudo foi o resultado do trabalho de três *outsiders* – Veblen foi questionado na academia pela sua forma peculiar de agir, Becker é músico e considerado um pesquisador *outsider*, e eu também não sou nada convencional, esta dissertação é a prova disso.

As limitações deste estudo estão relacionadas às poucas pesquisas sobre carreiras pela ótica das instituições, também limitada pela falta de pesquisas que estratifiquem profissões convencionais e *outsiders*, destacando que muitas delas são abordadas em estudos antropológicos. Por isso, assim como restringe, abre um leque de oportunidades para futuras investigações na área dos estudos organizacionais. Também, devido à peculiaridade de carreira da maioria dos entrevistados, foi necessário retomar o contato algumas vezes com os mesmos, sobretudo para entender os aspectos únicos de suas profissões como termos técnicos, religiosos e expressões culturais.

Evidencia-se a importância deste estudo para uma sociedade que tem a característica de delimitar padrões, comportamentos e julgar as pessoas por inúmeros fatores como gênero, classe, etnia e orientação sexual – a forma como as pessoas constroem suas trajetórias profissionais e o estigma imposto a elas também devem ser incluídos nesses marcadores de diferença. Os indivíduos passam boa parte de suas vidas no trabalho e suas relações sociais são

construídas a partir dele. De forma a desmistificar as carreiras que fogem da lógica estabelecida, cabe a nós, pesquisadores, trazer à tona as desigualdades no ambiente laboral e o quanto a aceitação/rejeição de um indivíduo a partir da sua escolha profissional acarreta desafios de ordem individual, organizacional e social. O papel de um pesquisador é dar vozes aos excluídos (vistos neste trabalho como *outsiders*) e colocá-los na pauta das discussões que visam melhorar a sociedade em que vivemos é de suma importância, de forma a buscar a igualdade no ambiente de trabalho e, principalmente, promover a liberdade e respeito quanto às escolhas das pessoas, independentemente de quais forem.

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS DO CAPÍTULO I

ABBONDANZA, Márcia Vanessah Pacheco; FLECK, Carolina Freddo; VIANA, João Garibaldi Almeida. Gênero, carreira e instituições: Estereótipos, “teto de vidro” e outras implicações. **Polis. Revista Latinoamericana**, n. 58, 2021.

ALMEIDA, Maria Elisa Grijó Guahyba de; PINHO, Luís Ventura de. Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. **Psicologia Clínica**, v. 20, n. 2, p. 173-184, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ARANHA, Maria Salete Fábio. A interação social e o desenvolvimento humano. **Temas em Psicologia**, v. 1, n. 3, p. 19-28, 1993.

AZEVEDO, Karina Falcone De. **(Des) legitimação: ações discursivo-cognitivas para o processo de categorização social**. 2008. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Letras, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2008.

BARROS, Leandro Eduardo Vieira et al. Carreiras *outsiders*: uma análise a partir da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 10, 2018.

BATEIRA, Jorge. **Veblen e a economia política institucionalista**. In: VEBLEN, Thorstein. A teoria da classe do lazer. Lisboa: Leya, 2018.

BECKER, Howard. **Outsiders: estudos de Sociologia do desvio**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BENDASSOLLI, Pedro F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009.

BENDASSOLLI, Pedro F.; WOOD JR, Thomaz. O paradoxo de Mozart: carreiras nas indústrias criativas. **Organizações & Sociedade**, v. 17, n. 53, p. 259-277, 2010.

CASTRO, Celso Antonio Pinheiro de. **Sociologia aplicada à administração**. 2 Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

CAVALCANTE, Carolina Miranda. A economia institucional e as três dimensões das instituições. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 18, p. 373-392, 2014.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 1, p. 13-20, 1996.

COSTA, Ivone Freire. **Polícia e sociedade: gestão de segurança pública violência e controle social**. O Funcionalismo na Análise Sócio-Organizacional - Conceitos Preliminares, EDUFBA, 2005.

DE LUCA, Gabriela. “Você só tatua?”: a trajetória profissional no campo da tatuagem. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, 2015.

DURAN, Álvaro Pacheco. Interação social: o social, o cultural e o psicológico. **Temas em Psicologia**, v. 1, n. 3, p. 1-8, 1993.

FAUGERON, Claude; ROBERT, Philippe. Les représentations sociales de la justice pénale. **Cahiers internationaux de sociologie**, p. 341-366, 1976.

FLECK, C. F. A tríade ensino-pesquisa-extensão e os vetores para o desenvolvimento regional. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 7, n. 3, p. 270-298, set-dez, Taubaté, SP, Brasil, 2011.

FRAGA, Aline Mendonça; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Um olhar sobre classe social na discussão sobre carreira, gênero e mobilidade. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**. 2016.

FREITAS, Tales Rabelo. O resgate da Teoria dos Instintos de Veblen e suas implicações para o debate institucionalista do desenvolvimento. In: **XX Encontro de Economia da Região Sul**, 2019.

HARRIS, Judith Rich. Where is the child's environment? A group socialization theory of development. **Psychological review**, v. 102, n. 3, p. 458, 1995.

HODGSON, G. What are Institutions? **Journal of Economic Issues**, v. 40, n. 1, mar., 2006.

LIMA, Rita de Cássia Pereira. Sociologia do desvio e interacionismo. **Tempo social**, v. 13, p. 185-201, 2001.

LOPES, Herton Castiglioni. Instituições e crescimento econômico: os modelos teóricos de Thorstein Veblen e Douglass North. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 33, n. 4, p. 619-637, 2013.

MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J. Contextual issues in the study of careers. In: INKSON, K.; SAVICKAS, M. (Eds.) **Career Studies**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2012.

MELO-SILVA, Lucy Leal; NOCE, Mariana Araujo; ANDRADE, Patrícia Pasqua. Interesses em adolescentes que procuram orientação profissional. **Psic: Revista da Vetor Editora**, v. 4, n. 2, p. 06-17, 2003.

MISKOLCI, Richard. Do desvio às diferenças. **Teoria & Pesquisa: Revista de Ciência Política**, v. 1, n. 47, 2005.

MONASTERIO, Leonardo Monteiro. **Guia para Veblen: um estudo acerca da economia evolucionária**. Pelotas: Edupfel, 1998.

MONASTERIO, Leonardo Monteiro. Veblen e o comportamento humano: uma avaliação após um século de “A teoria da classe ociosa”. **Cadernos IHU Idéias**, São Leopoldo, n. 42, p. 1-14, 2005.

MOREIRA, Martiele Gonçalves; FLECK, Carolina Freddo; VIANA, João Garibaldi Almeida. A institucionalização da discriminação do gênero feminino pela perspectiva de Thorstein Veblen. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 42, n. 1, p. e53785-e53785, 2020.

NUNES, Yuri Alonso; DE CASTRO, Michele Lucas. As contribuições sociológicas para o desenvolvimento da criminologia. **Conversas & Controvérsias**, v. 4, n. 2, p. 25-41, 2017.

QUEIRÓS, Telma Maria Gonçalves; FREIRE RIBEIRO, Ilda; RIBEIRO, Maria do Céu. Eu quero ser... Representações sociais das crianças sobre o mundo do trabalho. **XVII Colóquio da AFIRSE: A Escola e o Mundo do Trabalho**, 2010.

SCHEIN, E. H. **Identidade Profissional: Como ajustar suas inclinações e suas opções de trabalho**. São Paulo: Nobel, 1996.

SILVA, Vagner Luís da. Arqueologia da sociologia econômica: a contribuição de Thorstein Veblen. **Estudos de Sociologia**, v. 13, n. 25, 2008.

TOLFO, Suzana da Rosa. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 2, n. 2, p. 39-63, 2002.

VEBLEN, Thorstein. The instinct of workmanship and the irksomeness of labor. **American journal of sociology**, v. 4, n. 2, p. 187-201, 1898.

VEBLEN, Thorstein. **A teoria da classe ociosa: um estudo econômico das instituições**. São Paulo: Faro Editorial, 1929.

VEBLEN, Thorstein. Why is Economics not an Evolutionary Science? **The Quarterly Journal of Economics**, v. 12, p. 373-397, 1988.

VEBLEN, Thorstein. **A teoria da classe do lazer**. Lisboa: Leya, 2018.

WERNECK, Alexandre. Segredos e truques do pesquisador *outsider*-Entrevista com Howard S. Becker. **Dilemas-Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, v. 1, n. 1, p. 157-171, 2008.

REFERÊNCIAS DO CAPÍTULO II

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**. São Paulo: Boitempo, 2005.

BATEIRA, Jorge. **Veblen e a economia política institucionalista**. In: VEBLEN, Thorstein. **A teoria da classe do lazer**. Lisboa: Leya, 2018.

BECKER, Howard. **Outsiders: estudos de Sociologia do desvio**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de administração de Empresas**, v. 35, p. 67-75, 1995.

DE LUCA, Gabriela; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; CHIESA, Carolina Dalla. Projeto e metamorfose: contribuições de Gilberto Velho para os estudos sobre carreiras. **Revista de administração contemporânea**, v. 20, p. 458-476, 2016.

DE PAULA, Ana Paula Paes. **Repensando os estudos organizacionais: para uma nova teoria do conhecimento**. Editora FGV, 2015.

FRAGA, Aline Mendonça; GEMELLI, Catia Eli; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Cenário das publicações científicas em carreira e gênero. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 13, n. 3, p. 158-178, 2019.

HODGSON, G. What are Institutions? **Journal of Economic Issues**, v. 40, n. 1, mar., 2006.

KILIMNIK, Z. M.; SANT'ANNA, A. S.; CASTILHO, I. V. Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: pesquisa de metáforas e âncoras de carreira, associada à representação de competências profissionais. **Gestão e Sociedade**, v. 2, n. 3, p. 1-38, 2008.

MOREIRA, Martiele Gonçalves; FLECK, Carolina Freddo; VIANA, João Garibaldi Almeida. A institucionalização da discriminação do gênero feminino pela perspectiva de Thorstein Veblen. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 42, n. 1, p. e53785-e53785, 2020.

NEALE, Walter. Institutions. In: **Journal of Economic Issues**, v.21, n.3. Association for Evolutionary Economics, Washington D.C, 1987.

SALLES, A. O. T. et. al. **Economia Institucional: fundamentos teóricos e históricos**. São Paulo: Editora Unesp, 2017.

SCHEIN, Edgar H. et al. **Career dynamics: Matching individual and organizational needs**. Addison-Wesley, 1992.

SCHEIN, E. H. **Identidade Profissional: Como ajustar suas inclinações e suas opções de trabalho**. São Paulo: Nobel, 1996.

SULLIVAN, Sherry E.; BARUCH, Yehuda. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. **Journal of management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.

TOLFO, Suzana da Rosa. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 2, n. 2, p. 39-63, 2002.

VACLAVIK, M. C. et al. Carreira: um panorama das abordagens sobre o tema nos eventos da Anpad nos últimos vinte anos. **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, v. 6, 2017.

VACLAVIK, M. C.; COLOMBY, R. K.; GUIMARÃES, R. C. **Trabalho e Carreira – Perspectivas contemporâneas**. - Goiânia : Editora Espaço Acadêmico, 2020. Ebook.

VEBLEN, Thorstein. The instinct of workmanship and the irksomeness of labor. **American journal of sociology**, v. 4, n. 2, p. 187-201, 1898.

VEBLEN, Thorstein. **A teoria da classe ociosa: um estudo econômico das instituições**. São Paulo: Faro Editorial, 1929.

VEBLEN, Thorstein. Why is Economics not an Evolutionary Science? **The Quarterly Journal of Economics**, v. 12, p. 373-397, 1988.

VEBLEN, Thorstein. **A teoria da classe do lazer**. Lisboa: Leya, 2018.

REFERÊNCIAS DO CAPÍTULO III

ABBONDANZA, Márcia Vanessah Pacheco; FLECK, Carolina Freddo; VIANA, João Garibaldi Almeida. Gênero, carreira e instituições: estereótipos, “teto de vidro” e outras implicações. **Polis. Revista Latinoamericana**, n. 58, 2021.

BARROS, Leandro Eduardo Vieira et al. Carreiras *outsiders*: uma análise a partir da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 10, 2018.

BARROS, Leandro Eduardo Vieira; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; GUERRA, Paula. Carreira *outsider*: um estudo sobre o processo de rotulação da carreira de músico. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 20, n. 1, p. 194-225, 2021.

BATEIRA, Jorge. **Veblen e a economia política institucionalista**. In: VEBLEN, Thorstein. *A teoria da classe do lazer*. Lisboa: Leya, 2018.

BECKER, Howard. **Outsiders: estudos de Sociologia do desvio**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BENDASSOLLI, Pedro F. et al. Indústrias criativas: definição, limites e possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, p. 10-18, 2009.

BENDASSOLLI, Pedro F.; WOOD JR, Thomaz. O paradoxo de Mozart: carreiras nas indústrias criativas. **Organizações & Sociedade**, v. 17, n. 53, p. 259-277, 2010.

BONFIM, Marcos Antonio. **A intervenção urbana do Graffiti e sua construção no espaço visual das cidades brasileiras-em particular: Belo Horizonte a partir da década de 60**. 2006. Repositório UFMG.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Censo do Ensino Superior, 2022.

DE LUCA, Gabriela; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; CHIESA, Carolina Dalla. Projeto e metamorfose: contribuições de Gilberto Velho para os estudos sobre carreiras. **Revista de administração contemporânea**, v. 20, p. 458-476, 2016.

FERNANDES, Nathalia Vince Esgalha. A raiz do pensamento colonial na intolerância religiosa contra religiões de matriz africana. **Revista Calundu**, v. 1, n. 1, 2017.

FLECK, C. F. A tríade ensino-pesquisa-extensão e os vetores para o desenvolvimento regional. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 7, n. 3, p. 270-298, set-dez, Taubaté, SP, Brasil, 2011.

FLICK, Uwe. **Qualidade na pesquisa qualitativa: coleção pesquisa qualitativa**. Bookman editora, 2009.

GARCIA, Elisa Padilha; CONCEIÇÃO, Octavio Augusto Camargo. Veblen e o institucionalismo centrado no comportamento e na cultura dos indivíduos. **Análise Econômica**, v. 38, n. 77, 2020.

GILL, Lorena Almeida; SILVA, Eduarda Borges da. Perspectivas para a história oral. **Metodologia em Ciências Sociais Hoje: Práticas, Abordagens e Experiências de Investigação**. 1ed. Jundiaí, Santa Catarina: Paco Editorial, v. 2, p. 107-126, 2016.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Tradução: Márcia Leite Nunes. 4. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 2019.

GONTIJO, Mariana Fernandes. **O direito das ruas: as culturas do graffiti e do hip hop como constituintes do patrimônio cultural brasileiro**. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2012. Dissertação (Pós Graduação em Direito)

HAIR JR., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Trad. Lene Belon Ribeiro. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HODGSON, G. What are Institutions? **Journal of Economic Issues**, v. 40, n. 1, mar., 2006.

MEIHY, José Carlos Sebe Bom. Os novos rumos da história oral: o caso brasileiro. **Revista de história**, n. 155, p. 191-203, 2006.

MINAYO, Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ, 2008.

MONASTERIO, Leonardo Monteiro. **Guia para Veblen: um estudo acerca da economia evolucionária**. Pelotas: Edufpel, 1998.

MOREIRA, Martiele Gonçalves; FLECK, Carolina Freddo; VIANA, João Garibaldi Almeida. A institucionalização da discriminação do gênero feminino pela perspectiva de Thorstein Veblen. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 42, n. 1, p. e53785-e53785, 2020.

NEALE, Walter. Institutions. In: **Journal of Economic Issues**, v.21, n.3. Association for Evolutionary Economics, Washington D.C, 1987.

ORLANDI, E. P. **Análise de Discurso: princípios e procedimentos**. 13. Ed. Campinas: Pontes, 2020

PÊCHEUX, Michel. **Análise de discurso**. 4. Ed. Campinas: Pontes, 2015.

SCHEIN, E. H. **Identidade Profissional**: Como ajustar suas inclinações e suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1996.

VEBLEN, Thorstein. The instinct of workmanship and the irksomeness of labor. **American journal of sociology**, v. 4, n. 2, p. 187-201, 1898.

VEBLEN, Thorstein. Why is Economics not an Evolutionary Science? **The Quarterly Journal of Economics**, v. 12, p. 373-397, 1898.

VEBLEN, Thorstein. **A teoria da classe do lazer**. Lisboa: Leya, 2018.

REFERÊNCIAS GERAIS

ABBONDANZA, Márcia Vanessah Pacheco; FLECK, Carolina Freddo; VIANA, João Garibaldi Almeida. Gênero, carreira e instituições: estereótipos, “teto de vidro” e outras implicações. **Polis. Revista Latinoamericana**, n. 58, 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**. São Paulo: Boitempo, 2005.

BARROS, Leandro Eduardo Vieira et al. Carreiras *outsiders*: uma análise a partir da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 10, 2018.

BARROS, Leandro Eduardo Vieira; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; GUERRA, Paula. Carreira *outsider*: um estudo sobre o processo de rotulação da carreira de músico. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 20, n. 1, p. 194-225, 2021.

BECKER, Howard. **Outsiders: estudos de Sociologia do desvio**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de administração de Empresas**, v. 35, p. 67-75, 1995.

DE LUCA, Gabriela. **“Você só tatua?”: a trajetória profissional no campo da tatuagem**. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, 2015.

DUARTE, Maria Eduarda et al. A construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. **Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology**, v. 44, n. 2, p. 392-406, 2010.

FLECK, C. F. A tríade ensino-pesquisa-extensão e os vetores para o desenvolvimento regional. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 7, n. 3, p. 270-298, set-dez, Taubaté, SP, Brasil, 2011.

FRAGA, Aline Mendonça; GEMELLI, Catia Eli; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Cenário das publicações científicas em carreira e gênero. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 13, n. 3, p. 158-178, 2019.

HASSARD, John. **Imagens do Tempo no Trabalho e na Organização**. Handbook de estudos organizacionais. Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy, Walter R. Nord; Miguel Caldas, Roberto Fachin, Tânia Fischer, organizadores da edição brasileira. São Paulo: Atlas, 2001.

LIMA, Marcello Rodrigo Vieira; DA SILVA ANJO, José Edemir. Por uma carreira outsider: um estudo da gestão de carreira de um músico. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 9, n. 2, p. 369-397, 2022.

MOREIRA, Martiele Gonçalves; FLECK, Carolina Freddo; VIANA, João Garibaldi Almeida. A institucionalização da discriminação do gênero feminino pela perspectiva de Thorstein Veblen. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 42, n. 1, p. e53785-e53785, 2020.

MELLO, Hivy Damásio Araújo; TONELLI, Maria José. O tempo e as organizações: concepções do tempo em periódicos de estudos organizacionais. **Anais do II Encontro Nacional de Estudos Organizacionais (ENEO)**, 2002.

MENEGHETTI, Francis Kanashiro. O que é um ensaio-teórico? **Revista de administração contemporânea**, v. 15, p. 320-332, 2011.

MOREIRA, Martiele Gonçalves; FLECK, Carolina Freddo; VIANA, João Garibaldi Almeida. A institucionalização da discriminação do gênero feminino pela perspectiva de Thorstein Veblen. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 42, n. 1, p. e53785-e53785, 2020.

SCHEIN, E. H. **Identidade Profissional**: Como ajustar suas inclinações e suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1996.

VACLAVIK, M. C. et al. Carreira: um panorama das abordagens sobre o tema nos eventos da Anpad nos últimos vinte anos. **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, v. 6, 2017.

VEBLEN, Thorstein. The instinct of workmanship and the irksomeness of labor. **American journal of sociology**, v. 4, n. 2, p. 187-201, 1898.

VEBLEN, Thorstein. Why is Economics not an Evolutionary Science? **The Quarterly Journal of Economics**, v. 12, p. 373-397, 1888.

VEBLEN, Thorstein. **A teoria da classe ociosa: um estudo econômico das instituições**. São Paulo: Faro Editorial, 1929.

VEBLEN, Thorstein. **A teoria da classe do lazer**. Lisboa: Leya, 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A – TÓPICOS ABORDADOS NA ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE

TIPOLOGIAS	TÓPICOS ABORDADOS NA ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE
TODAS AS TIPOLOGIAS DO MODELO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Representações sociais das profissões na infância – brinquedos, profissões admiradas; 2. Carreiras do grupo social de convívio na infância e adolescência; 3. Incentivo do grupo social – família - em atividades extra escola; 4. Carreiras do grupo social de convívio na fase adulta; 5. Identificar se os grupos sociais de convívio mudaram ao longo do tempo; 6. Identificar as influências dos grupos sociais na escolha da carreira; 7. Identificar as carreiras que o sujeito percebe como positivas e negativas; 8. Identificar aspectos de lazer e hobby e se estes são realizados com grupos sociais de convívio no trabalho ou na vida pessoal; 9. Identificar as aspirações futuras dos sujeitos quanto á trabalho e família; 10. Identificar os níveis de estabilidade financeira e familiar; 11. Identificar as fases da carreira com o relato da trajetória profissional; 12. Identificar a etapa da vida em que se percebe as instituições de carreira; 13. Identificar o papel da mídia como determinante das escolhas de carreira do indivíduo;
TIPOLOGIA DE CARREIRA CONVENCIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar as motivações para escolha da carreira convencional; 2. Identificar a satisfação com a carreira escolhida; 3. Identificar aspectos discriminatórios quanto as carreiras <i>outsiders</i>.
TIPOLOGIA DE CARREIRA OUTSIDER	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar o tipo de controle social no desenvolvimento da carreira <i>outsider</i> 2. Identificar as pressões do ambiente familiar e social 3. Identificar a satisfação com a carreira escolhida 4. Identificar os desafios enfrentados 5. Identificar o nível de coesão e coerção social do sujeito a partir da escolha

<p style="text-align: center;">TIPOLOGIAS DE MIGRAÇÃO ENTRE CARREIRAS CONVENCIONAIS E <i>OUTSIDER</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar os motivos da ruptura de carreira; 2. Identificar a satisfação ou insatisfação com a migração de carreira; 3. Identificar as mudanças nos níveis de coesão ou coerção social após a migração.
<p style="text-align: center;">TIPOLOGIA DE CARREIRA DUPLA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar a necessidade de pertencer aos dois grupos sociais – dominante e <i>outsider</i>; 2. Motivações para exercer a carreira dupla; 3. Dificuldades em exercer a carreira dupla; 4. Projeção de mudança da carreira <i>outsider</i> em termos financeiros para avaliar se haveria o abandono da carreira convencional; 5. Projeção da mudança de carreira convencional em termos de demanda para avaliar se haveria abandono da carreira <i>outsider</i> ou se ela seria realizada como hobby; 6. Questionamento sobre abandono de uma carreira se as duas tivessem o mesmo nível de estabilidade e remuneração.

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado a participar do estudo “Ando na linha ou no desvio? Um estudo sobre o processo de escolha e desenvolvimento de carreira pela perspectiva das instituições”, desenvolvido pela aluna Caroline Prestes, do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Pampa. O presente estudo irá contribuir com a dissertação da aluna para obtenção do título de Mestre em Administração. A sua participação será através de entrevista em profundidade, realizada de forma presencial. As falas e imagens serão gravadas. Após a sua transcrição e análise, o registro em áudio e vídeo será destruído como forma de garantir o sigilo das informações e identidades.

Todas as informações coletadas serão utilizadas apenas para fins científicos. Nomes próprios de pessoas ou organizações que forem mencionados durante a entrevista não serão divulgados, em hipótese alguma, no intuito de manter o sigilo do entrevistado. Os pesquisadores garantem e se comprometem com o **sigilo e a confidencialidade** de todas as informações fornecidas por você para este estudo. Da mesma forma, o tratamento dos dados coletados seguirá as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei 13.709/18).

A sua participação é voluntária. Você poderá interromper a sua participação na pesquisa a qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Cabe ressaltar que a sua participação contribuirá para a produção de conhecimento científico a respeito do tema da pesquisa, que tem como objetivo geral compreender de que forma a institucionalização de carreiras convencionais e *outsiders* influenciam nos processos de escolha e desenvolvimento profissional.

Você não será remunerado, visto que sua participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Caso decida desistir da pesquisa você poderá interromper a entrevista e sair do estudo a qualquer momento, sem nenhuma restrição ou punição.

Eu _____, aceito participar da presente pesquisa. Informo que todas as minhas dúvidas foram respondidas com clareza e sei que, a qualquer momento, poderei solicitar novos esclarecimentos, bem como pedir meu afastamento da pesquisa através de contato com a pesquisadora responsável. Para contatar um dos pesquisadores da pesquisa, você poderá encaminhar um e-mail para eles a qualquer momento.

Nome e contato da Pesquisadora Responsável:

Caroline Soares Prestes – carolineprestes.aluno@unipampa.edu.br

Nome e e-mail do(s) Orientadores:

Prof. Dr^a Carolina Freddo Fleck – carolinafleck@unipampa.edu.br

Assinatura do Participante

_____ / ____ / _____

Assinatura da pesquisadora

_____ / ____ / _____