

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS

LUCIENY NATHIELLY GOES SALVO

**AS RELAÇÕES ENTRE ESTRUTURAS SOCIAIS FORMAIS E INFORMAIS DE UM
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

SÃO CARLOS -SP
2023

LUCIENY NATHIELLY GOES SALVO

**AS RELAÇÕES ENTRE ESTRUTURAS SOCIAIS FORMAIS E INFORMAIS DE UM
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos, da Universidade Federal de São Carlos, para obtenção do título de Mestre em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos.

Orientador: Prof. Dr. Silvio Eduardo Alvarez Candido

Coorientador: Prof. Dr. Márcio Rogério Silva

SÃO CARLOS -SP
2023

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, ao meu esposo, aos meus amigos e a todos os meus colegas da UFSCar, em especial da Procuradoria Federal, que acreditaram na minha capacidade, me apoiaram e não me deixaram desistir diante das dificuldades.

AGRADECIMENTO

Primeiramente à Deus pela força, pela proteção e por me proporcionar condições para seguir em frente e concluir esse trabalho.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Silvio Alvarez Candido pelo apoio, pela dedicação, por todas as orientações e principalmente pela paciência que teve comigo.

Ao meu coorientador, Prof. Dr. Marcio Rogerio Silva, por todo o apoio durante a execução deste trabalho.

Ao Prof. Dr. Mauro Rocha Côrtes, por toda paciência e conselhos que me deu, e também por todas as orientações e contribuições para o meu trabalho.

Ao Prof. Dr. Antônio José Pedroso Neto por ter aceito o convite de fazer parte da minha banca e pelas importantes contribuições.

À Profa. Prof.a Dra. Tereza Cristina Martins Dias, docente do Departamento de Estatística da UFSCar, pelo apoio nas análises estatísticas.

Aos Coordenadores do PPGGOSP, Prof. Dr. Mario Sacomano Neto e Prof. Dr. Wagner de Souza Leite Molina por toda a compreensão, apoio e acolhimento.

Aos Docentes do PPGGOSP por todos os conhecimentos compartilhados.

Aos colegas da turma de 2019 do PPGGOSP por todo o apoio e troca de experiências durante o curso, em especial à Maria Patricia de Pádua Del Nero, que sempre me apoiou, me ouviu, me aconselhou e me encorajou carinhosamente.

Ao meu chefe e amigo Dr. Marcelo Antonio Amorim Rodrigues, pelo apoio, amizade, compreensão e por todo o suporte desde o início do mestrado.

Aos meus colegas da Procuradoria Federal, Elaine Franco Vicente, Elizabeth Tomazini Cyrilo e Rafael Porto Santi por me incentivarem nessa jornada e por todo o apoio diário.

Aos meus amigos especiais Fabio Zuccolotto Ferreira e Prof. Luiz Manoel de Moraes Camargo de Almeida por todo o incentivo, apoio e por tornarem meus dias mais leves.

A todos os meus colegas da UFSCar.

Aos meus pais que Terezinha Manoel da Silva Goes e Euzébio Teixeira Goes que me mesmo diante de muitas dificuldades sempre priorizaram os meus estudos e sempre me incentivaram e me apoiaram em tudo.

Ao meu esposo Thiago Luiz Salvo, por toda compreensão diante das minhas ausências nos momentos em que tive que me dividir entre os estudos e o trabalho, e por todo apoio, companheirismo e suporte nas horas em que eu mais precisei.

RESUMO

Este trabalho investiga as relações entre as estruturas organizacionais formais e informais de uma organização acadêmica a partir da abordagem sociológica de Pierre Bourdieu. Com base em um referencial teórico que abrange conceitos como os de campo, *habitus* e capitais, buscou-se analisar as trajetórias dos docentes de um departamento acadêmico com base em dados obtidos nos seus Currículos Lattes e outros documentos institucionais da organização. A análise dos dados foi realizada por meio de uma análise de correspondências múltiplas – ACM. Os resultados indicam que a estrutura informal do departamento se organiza a partir de dois eixos, um que opõe o capital científico ao capital organizacional e outro que opõe o capital total dos docentes, que está relacionado à senioridade dos docentes e definem relações entre dominantes e dominados. Os resultados obtidos indicam que a renovação do quadro de docentes ao longo dos últimos anos e a crescente valorização de capitais científicos são importantes vetores de mudança organizacional, tendendo a moldar disputas existentes.

Palavras-chave: Campo. Habitus. Capitais. Trajetória. Estrutura Organizacional.

ABSTRAT

This dissertation investigates the relationships between the formal and informal organizational structures of an academic organization based on the sociological approach of Pierre Bourdieu. Deploying concepts such as field, habitus and capital in an empirical assessment, we sought to analyze the trajectories of professors in an academic department based on data obtained from their academic resume's (Curriculum Lattes) and other institutional documents of the organization. Data analysis was performed using a multiple correspondence analysis - ACM. The results indicate that the informal structure of the department is organized around two axes, one that opposes scientific capital to organizational capital and another that opposes the total capital of professors, which is related to the seniority of professors and defines relations between dominant and dominated. The results obtained indicate that the renewal of the teaching staff over the last few years and the growing appreciation of scientific capital are important vectors of organizational change, tending to shape existing disputes.

Keywords: Field; Habitus; Capitals; Trajectory; Organizational structure.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 . Organograma da Universidade	35
Figura 2 . Organograma do Departamento	38
Figura 3 . Nuvem de propriedades	52
Figura 4 . Cluster	55

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 . Gênero.....	39
Gráfico 2 . Ano de ingresso dos docentes no Departamento.....	40
Gráfico 3 . Natureza da Instituição de Graduação.....	41
Gráfico 4 . Nome da Instituição de Doutorado.....	41
Gráfico 5 . Instituições de Pós-Doutorado que constam no Ranking da América Latina.	42
Gráfico 6 . Universidade de Pós-Doutorado – Ranking Geral – 100 primeiras.....	43
Gráfico 7 . Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção	44
Gráfico 8 . Programa de Pós-Graduação Profissional em Engenharia de Produção.....	44
Gráfico 9 . Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações e Sistemas.....	45
Gráfico 10 . Cargos na administração.....	46
Gráfico 11 . Projetos FAPESP.....	47
Gráfico 12 . Prêmios Científicos.....	48
Gráfico 13 . Membro de corpo editorial.....	48
Gráfico 25 . Evolução do Departamento	49
Gráfico 26 . Docentes contratados por década	50
Gráfico 27 . Docentes contratados por ano	50
Gráfico 28 . Aposentadorias	51

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 . Chefe e Vice-Chefe do Departamento	58
Quadro 2 . Coordenador e Vice-Coordenador do curso de Engenharia de Produção	59
Quadro 3 . Coordenador e Vice-Coordenador de Programa de Pós-Graduação	60
Quadro 4 . Estrutura do Departamento	61
Quadro 5 . Chefes do Departamento	62
Quadro 6 . Quantidade/Percentual de Chefes do Departamento e categorias	63
Quadro 7 . Vice-Chefes do Departamento	
Quadro 8 . Quantidade/Percentual de Vice-Chefes do Departamento e categorias	64
Quadro 9 . Chefes do Departamento, por período, em ordem crescente	65
Quadro 10 . Vice-Chefes do Departamento, por período, em ordem crescente	67

LISTA DE ABREVIATURAS

Coord.	Coordenador
Dr.	Doutor
F.	Feminino
Int.	Internacional
M.	Masculino
Nac.	Nacional
Prof.	Professor

LISTA DE SIGLAS

ABEPRO - Associação Brasileira de Engenharia de Produção

ACM – Análise de Correspondências Múltiplas

ANPEPRO - Associação Nacional de Programas Pós-graduação e Pesquisa em Engenharia de Produção

CCA - Centro de Ciências Agrárias

CCBS - Centros Acadêmicos: Centro de Ciências Biológicas e da Saúde

CCGT - Centro de Ciências em Gestão e Tecnologia

CCHB - Centro de Ciências Humanas e Biológicas

CCN - Centro de Ciências da Natureza

CCTS - Centro de Ciências e Tecnologias para a Sustentabilidade

CECH - Centro de Ciências Humanas

CNPQ - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

DEP – Departamento de Engenharia de Produção

ENEGEP – Encontro Nacional de Ensino de Graduação de Engenharia de Produção

FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo

FGV – Fundação Getúlio Vargas

ICIEOM - International Congress of Industrial Engineering and Operations Management

IFESP – Instituição Federal de Ensino Superior

IDORT - Instituto de Organização Racional do Trabalho

IES – Instituição de Ensino Superior

JCR - Journal Citation Reports

MEC – Ministério da Educação

PCP - Planejamento e Controle de Produção

PO – Pesquisa Operacional

PPGEP - Programas de Pós-Graduação em Engenharia de Produção

PPGGOSP - Pós-Graduação em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos

PPGPEP - Programa de Pós-Graduação Profissional em Engenharia de Produção

PUC - Pontifícia Universidade Católica

SPDI - Secretaria Geral de Planejamento e Desenvolvimento Institucionais

THE - Times Higher Education

UFSCar – Universidade Federal de São Carlos

UNICAMP - Universidade Estadual de Campinas

UNIFEI - Universidade Federal de Itajubá

USP – Universidade de São Paulo

USP-RP – Universidade de São Paulo Ribeirão Preto

USP-SC – Universidade de São Paulo São Carlos

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA	1
1.2. OBJETIVOS	3
1.2.1. Objetivo geral	3
1.2.2. Os objetivos específicos	4
2. REFERENCIAL TEÓRICO	4
2.1. A SOCIOLOGIA DE PIERRE BOURDIEU: CONCEITOS BÁSICOS	4
2.1.1. Campo	5
2.1.2. <i>Habitus</i>	6
2.1.3. Capital	8
2.2. O campo acadêmico e seus capitais	12
2.2.1. Acúmulo de capitais	16
2.3. A organização como um campo	18
3. MÉTODO	24
3.1. Fontes e formas de levantamento de dados	26
3.2. Formas de análise dos dados	28
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	29
4.1. SITUANDO A ORGANIZAÇÃO ANALISADA	29
4.1.1. Inserção na engenharia de produção do Brasil	29
4.1.2. Histórico do Departamento	31
4.1.3. Situando o Departamento analisado na Universidade	33
4.2. As estruturas organizacionais formais do Departamento	36
4.3. AS ESTRUTURAS INFORMAIS DO DEPARTAMENTO	39
4.3.1. Os docentes e seus capitais	39
4.3.2. Mapeando as posições relativas pela Análise de Correspondências Múltiplas	52
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
6. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	71

1. INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

A burocracia em instituições federais de ensino superior é uma temática amplamente adotada no campo dos estudos organizacionais no contexto brasileiro. A burocracia, como um modelo de organização caracterizado por uma estrutura hierárquica e procedimentos formais, é objeto de análise em diversas pesquisas acadêmicas. De acordo com Silva et al. (2018), as universidades públicas costumam adotar princípios burocráticos para garantir a eficiência, transparência e igualdade de tratamento em suas atividades. Porém, Santos e Souza (2019) alertam para os possíveis efeitos negativos da burocracia excessiva, incluindo a lentidão na tomada de decisões e a falta de flexibilidade, que podem prejudicar a capacidade de adaptação e inovação da instituição. Nesse sentido, é importante considerar a perspectiva de Amaral e Nascimento (2020), que destacam a necessidade de encontrar um equilíbrio entre a burocratização e a promoção de um ambiente dinâmico e criativo nas universidades. Esses estudos mostram a importância de compreender e analisar criticamente a burocracia em instituições federais de ensino superior, buscando identificar suas potencialidades e limitação para uma gestão eficiente e adequada às demandas contemporâneas do ensino, pesquisa e extensão.

Uma grande parte dos estudos das estruturas organizacionais são prejudicados devido à falta de clareza e precisão nas suas definições operacionais. Frequentemente as pesquisas se baseiam tão somente na análise de organogramas, que de certa forma pode se apresentar como um instrumento ambíguo e impreciso, e em algumas situações completamente errôneos, por ignorarem completamente as relações sociais e as estruturas informais existentes (NELSON, 1984). Nesse mesmo sentido, Conde e Filho (2016) corroboram ao afirmar que os organogramas utilizados pelas organizações demonstram como as relações formais devem ser conduzidas em seu interior. No entanto, é fundamental reconhecer que, no âmago dessa estrutura formal, as pessoas estabelecem relacionamentos informais nos quais, de forma espontânea e casual, ocorrem trocas de conhecimentos, informações, influências, experiências, entre outros aspectos relevantes (SCOTT, 2013) Essas relações informais constituem uma dimensão importante da vida organizacional, influenciando o fluxo de comunicação, a disseminação de inovações e tomada de decisões, elementos cruciais para compreender a dinâmica e o impulso das organizações (MINTZBERG, 1979). Portanto, para uma análise completa e abrangente das estruturas organizacionais, é possível considerar tanto os aspectos

formais quanto os informais, a fim de compreender a complexidade e a diversidade sociais que permeiam as organizações e a disseminação de inovações e a tomada de decisões, elementos cruciais para compreender a dinâmica e as organizações (MINTZBERG, 1979).

As organizações, vistas como um sistema social, dispõem de duas estruturas relacionais, a formal e a informal (CONDE; FILHO, 2016). Tanto as estruturas formais como as informais são construídas a partir de relações sociais, destacando a importância de se conhecer a dinâmica departamental, a forma de influência de cada indivíduo, e como os grupos se formam em torno de um objetivo comum (PASCOTTO *et. al*, 2013).

A compreensão das estruturas organizacionais informais não é nada trivial, estando relacionadas a debates teóricos mais gerais sobre as próprias estruturas sociais. Desde a “descoberta” da organização informal nos estudos de Hawthorne, diversas concepções foram aportadas para analisar as relações informais. O funcionalismo sistêmico é sem dúvida a mais influente forma de compreender essas estruturas na área. Essa visão influenciou decisivamente a literatura contemporânea sobre a cultura organizacional, na qual destacam-se os trabalhos de Schein (1983, 2010). Nessa abordagem, as estruturas informais estão relacionadas aos sistemas de valores e às normas compartilhadas entre os diferentes grupos que compõem a organização. O que define as estruturas, portanto, são as crenças que unem as pessoas da organização. A análise de redes sociais é outra abordagem importante dos estudos contemporâneos. Ela enfatiza a compreensão das estruturas de interação social na organização, assumindo que as mesmas refletem a ordem social (PASCOTTO *et al*, 2013; CANDIDO; SACOMANO NETO; CÔRTEZ, 2016).

Neste estudo, aplicamos a abordagem sociológica de Pierre Bourdieu para compreender a estrutura informal e suas relações com as estruturas formais. Bourdieu é um dos mais importantes sociólogos contemporâneos e ainda que sua abordagem tenha influência significativa sobre os estudos organizacionais, suas ideias foram pouco usadas para compreender a dinâmica interna das organizações (EMIRBAYER; JOHNSON, 2008; CANDIDO *et. al*, 2017). A análise parte de conceitos como os de campo, *habitus* e capitais e do pressuposto de que as organizações envolvem indivíduos heterogêneos, que podem pensar e conduzir as práticas organizacionais de formas diferentes (VILLA *et. al*, 2023). Esses significados estão relacionados às trajetórias sociais distintas, que decorrem de histórias coletivas e individuais que compõem o *habitus*. A compreensão das estruturas informais a partir de noções como as de campo ou espaço social possibilita a análise relacional das diferentes trajetórias dos seus membros e as distintas formas de poder que eles dispõem. Para Bourdieu, essas estruturas são chamadas de “capital”, conceito que permite uma maneira empírica de

analisar as estruturas relacionais de poder (LEBARON, 2019 apud CANDIDO *et al.*, 2023). O acúmulo de capital contribui para o entendimento das posições que os indivíduos ocupam nas estruturas informais das organizações. (CANDIDO *et. al*, 2023).

A aplicação das ideias de Bourdieu para a compreensão das estruturas organizacionais informais constitui em uma alternativa tanto às abordagens funcionalistas quanto às abordagens de redes. Ao enfatizarem os valores e normas compartilhados, as abordagens funcionalistas subestimam as relações de poder. A abordagem de Bourdieu também possibilita abordar de forma mais sistemática os aspectos cognitivos da cultura, tomando os indivíduos e sua diversidade como ponto de partida. Ainda que tenha afinidades e complementaridades com a análise de redes, abordagem de Bourdieu envolve uma concepção distinta de estrutura social (CANDIDO; SACOMANO NETO; CÔRTEZ, 2016). Aqui a estrutura informal não deriva do contato direto (interação) entre os indivíduos, mas das diferenças relativas de suas trajetórias e dos capitais nela acumulados.

O foco da pesquisa será um Departamento acadêmico de uma universidade pública brasileira. A pesquisa se beneficiará, então, de análises empíricas de Bourdieu sobre o espaço acadêmico e seus capitais (BOURDIEU, 2011). Busca-se compreender os aspectos objetivos das estruturas informais a partir da técnica estatística da Análise de Correspondências Múltiplas e analisar suas relações com aspectos da estrutura formal.

O trabalho encontra-se estruturado em seis capítulos. No primeiro capítulo é realizada a introdução do tema, a problemática de pesquisa a ser respondida pelo estudo, assim como os objetivos que norteiam o estudo. No segundo capítulo está o referencial teórico que sustenta a pesquisa, englobando os conceitos básicos da sociologia de Bourdieu, o estudo do campo acadêmico e seus principais capitais, e a fundamentação da análise como um campo. O terceiro capítulo encontra-se todo o percurso metodológico percorrido, incluindo a caracterização da pesquisa, as fontes e formas de levantamento de dados e a forma de análise dos dados. O quarto capítulo encontram-se os resultados do estudo, que vão desde situar a organização analisada, incluindo histórico e análise das suas estruturas formais e informais, capitais dos docentes analisados, até o mapeamento das posições relativas pela Análise de Correspondências Múltiplas – ACM. O quinto capítulo contempla as discussões acerca dos resultados obtidos. E por fim, o último capítulo traz as considerações finais.

Apesar do grande avanço nas análises organizacionais e a infinidade de autores que discorrem sobre ela, a grande maioria ainda peca em não considerar as relações entre as estruturas formais e informais, considerando apenas a primeira como autêntica. Desta forma, a pesquisa se justifica pelo fato de que as estruturas informais existente nas organizações já

demonstraram seu importante papel análises organizações, sendo imprescindível que as organizações além de reconhece-las, possam também usufruir delas para a análise de seus processos, bem como para as suas tomadas de decisões e elaboração das suas estratégias organizacionais.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo geral

O objetivo geral do trabalho é analisar as relações entre as estruturas organizacionais formais e informais de uma organização acadêmica a partir da abordagem sociológica de Pierre Bourdieu.

1.2.2. Os objetivos específicos

- Situar a organização analisada em relação aos campos adjacentes que a influenciam.
- Analisar as trajetórias dos indivíduos que compõem a organização e os seus capitais efetivos no campo acadêmico.
- Mapear a distribuição relativa dos capitais acadêmicos dos indivíduos que compõem a organização estudada, identificando as posições na organização.
- Compreender as relações entre as estruturas organizacionais formais e informais da organização.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. A SOCIOLOGIA DE PIERRE BOURDIEU: CONCEITOS BÁSICOS

Apesar de sua formação em filosofia, Pierre Bourdieu dedicou sua vida acadêmica e sua trajetória à sociologia, desenvolvendo um trabalho científico longo, detalhado, polêmico e com outras características que se tornaram sua marca. Bourdieu desenvolveu uma sociologia crítica que busca compreender as relações como cultura, ciência, escola, mídia e reprodução social, tornando sua reflexão no campo das áreas humanas e sociais incontornável (BOURDIEU, 1984). Conhecido internacionalmente, as discussões sobre suas obras ganharam destaque no Brasil a partir dos anos 1970, quando passaram a ser amplamente debatidas pela comunidade

científica (GOMES et al., 2005). Sua obra é peculiar, devido a sua sensibilidade relativa ao sofrimento dos desfavorecidos pelas desigualdades sociais (BOURDIEU, 1984).

De acordo com Candido et al (2018), Bourdieu se fundamentou nas contribuições do filósofo Cassirer e se inspirou na abordagem de Lewin para desenvolver a sua própria teoria, capaz de compreender as “estruturas estruturantes” do mundo social. A abordagem sociológica desenvolvida por Bourdieu destacou-se pela enorme influência nas ciências sociais contemporâneas, e é fruto da associação de conceitos de diversos autores clássicos da sociologia, fenomenologia e da filosofia linguística (VANDENBERGHE, 1999 apud CANDIDO *et al*, 2018).

Em suas pesquisas, Bourdieu constrói um pensamento diferente do estruturalismo. Ele busca encontrar evidências de uma estrutura subjacente ao social e aceita a existência de estruturas objetivas, que independem da consciência e da vontade dos agentes, porém, sustenta que essas estruturas são originariamente sociais, instigadas pela percepção, pensamento e ação (CHERQUES, 2006).

Bourdieu propõe que a compreensão da relação existente entre o conceito e a realidade sejam realizadas através de análises articuladas, na prática, por pesquisadores, no bojo de pesquisas empíricas, de forma que o pesquisador tenha mecanismos para produzir a explicação sociológica (CANDIDO *et al.*, 2018).

Para se compreender as perspectivas de Bourdieu nas múltiplas temáticas, é importante conhecer os conceitos fundamentais idealizados por ele, como campo, *habitus* e capital, os quais serão apresentados mais adiante. É relevante destacar que esses conceitos foram e continuam sendo aplicados de forma mais ou menos articulada, porém, jamais de forma isolada (GOMES *et al.*, 2005).

2.1.1. Campo

O conceito de campo foi construído por Bourdieu como um instrumento de pensamento capaz de direcionar a pesquisa, de forma que ela pudesse ser aplicada em diferentes áreas. A concepção de campo surgiu como uma alternativa para a visão reducionista que relaciona diretamente uma forma cultural com numa forma social, sendo que Bourdieu prezava o modo de pensamento mais relacional. A ideia de campo está diretamente relacionada com a noção física de espaço, de onde deriva a ideia de espaço social, que por sua vez é composto por um conjunto de campos. Para ele, os campos seriam microcosmos dentro do macrocosmo social (MASSI *et al.*, 2021), o que, em outras palavras, pode-se dizer que são estruturas menores

dentro de outras estruturas maiores. O campo é caracterizado como o local em que ocorrem as manifestações das relações sociais, como as relações de poder ou as competições pelos interesses que norteiam determinada área. Pode-se dizer que o campo gera o interesse (*illusio*), e é esse interesse que estimula a concorrência e conseqüentemente as lutas (GOMES *et al.*, 2005). Cook *et al.*, (2018), baseados nos escritos de Bourdieu, afirmam que o campo é estruturado pelas relações objetivas entre as posições ocupadas pelos agentes, sendo que essas posições condicionam a forma como se darão as interações. Complementam ainda, dizendo que a configuração de um campo está relacionada a um conjunto de posições, as lutas concorrenciais e os interesses presentes. O campo pode ser comparado a um jogo, no qual há uma disputa em comum, um conjunto de regras próprias e limites a serem respeitados, jogadores mais ou menos habilidosos e interessados na competição, parceiros com os quais ou se joga ou se oferece oposição, estilos e maneiras apropriadas para se jogar, cartas e trunfos distribuídos e manipulados entre os jogadores, bem como estratégias próprias a serem utilizadas para ocupar uma ou outra posição, percursos a serem conquistados e movimentos previamente programados dentro do espaço do jogo. Assim acontece com o campo, há um objeto de disputa entre indivíduos com interesses comuns.

No que tange ao campo científico, por exemplo, Bourdieu o compara com qualquer outro campo social, com a presença de invariantes como as relações de força e monopólios, lutas, estratégias, interesses e lucros, mas cada uma revestida de formas específicas. Nesse campo as práticas são voltadas para o alcance da autoridade científica, consideradas como indissociabilidade entre a capacidade técnica e o poder social. Em outras palavras, pode-se dizer que o interesse por uma atividade científica tem dois lados, um voltado para a política e outro voltado para a epistemologia, assim como as estratégias empregadas para que se alcance os interesses (GOMES *et al.*, 2005). Um campo pode estar constituído dentro de outro campo, que pode estar inserido dentro de um contexto com estruturas peculiares e já estruturadas, com requisitos, legislações, posições definidas e demais formalidades passíveis de obediência. Para Pires (2022) o conceito de campo científico tem como propósito a compreensão das relações existentes no interior da formação de pesquisadores para a política educacional e as lutas, os interesses, as posições e as tomadas de decisões no interior desse campo. Para Araújo *et al.* (2009) o campo científico pode ser considerado um espaço em que pesquisadores disputam o monopólio da competência científica.

Ao analisar campos diferentes entre si, Bourdieu considera que mesmo com todas as suas especificidades, que existem propriedades comuns a todos os campos, porém, as propriedades valorizadas em um campo podem não apresentar tanto valor em outro. De acordo

com Bourdieu (1989^a) apud Cook *et al.* (2018), para que um campo funcione é preciso que haja pessoas (agentes) e instituições dispostas a disputar esse jogo. Os agentes são dotados de um *habitus* próprio, que é o que vai determinar as habilidades dos jogadores, a forma como irão jogar e as posições que poderão ocupar. Araújo *et al.* (2009) apontam que todas as lutas internas ao campo estão relacionadas a distribuição e posse de um capital específico. Essa luta envolve tanto os agentes que almejam assumir determinadas posições no campo, quanto os que desejam mantê-las.

2.1.2. *Habitus*

Bourdieu conceitua o *habitus* como um sistema de esquemas individuais, constituído de disposições (socialmente) estruturadas (nas mentes) e estruturantes (dos comportamentos), assimilado através das experiências práticas (em condições sociais específicas de existência), frequentemente orientada para funções e ações do cotidiano (SETTON, 2002). *Habitus* e campo estão diretamente ligados. O *habitus* é considerado, por Bourdieu, como o princípio gerador de respostas mais ou menos adaptadas às exigências de um campo, nesse sentido, pode ser considerado o produto de toda a história individual. O *habitus* é algo incorporado ao longo da trajetória de vida do indivíduo, inserido quase que “geneticamente”, se manifestando como algo congênito ou natural (GOMES *et al.*, 2005). Nas palavras de Machado (2013) o *habitus* liga um conjunto de indivíduos entre si por afinidades de estilo.

Bourdieu considera a importância de um aprendizado passado, em que as estruturas sociais, como a família, com valores e crenças, incidem sobre o comportamento da criança desde a primeira infância, por meio de um aprendizado quase que natural. Com base no convívio familiar e nas influências provenientes do mesmo, é que vão se incorporando os *habitus* primários, que darão início às primeiras experiências escolares, que mesmo que parcialmente incorporadas, constituirão os *habitus* secundários, cuja importância recairá sobre o princípio da percepção e avaliação das experiências individuais, inclusive aquelas relacionadas à capacitação e desempenho profissionais (GOMES *et al.*, 2005). Nessa ótica, pode-se dizer que as ações, comportamentos, escolhas, anseios individuais não são derivados de cálculos ou qualquer tipo de planejamento, são antes produtos da relação entre um *habitus* e as pressões e estímulos de uma conjuntura (SETTON, 2002). Nessa mesma direção, a autora complementa que para Bourdieu, a maior parte dos agentes sociais é um produto da reunião entre um *habitus* e um campo (conjuntura). O *habitus* é o conceito teórico que auxilia a assimilar uma certa homogeneidade nas disposições, gostos e preferências de grupos e indivíduos provenientes de

uma mesma trajetória social. É importante salientar que o *habitus* não pode ser entendido apenas como sinônimo de memórias concretas e permanentes, pois, é também um sistema de disposição construído continuamente, aberto e suscetível a novas experiências. Como acréscimo, pode-se dizer que o *habitus* pode ser visto como um estoque de disposições incorporadas, mas colocadas em prática a partir de estímulos de um campo (SETTON, 2002). Os *habitus* individuais, resultado da socialização, são constituídos em condições específicas, por diferentes sistemas de disposições, produzidos em condições e trajetórias distintas, em espaços diferenciados, como a família, a escola, os grupos e a cultura em massa.

Brandão (2010) aponta na mesma direção quando considera que, na ótica de Bourdieu, há uma relação indissociável entre *habitus* e campos, uma vez que o *habitus* é um “saber agir” aprendido pelo indivíduo em seu processo de inserção em determinado campo. Complementa ainda que as estruturas de um campo têm papel fundamental na formação do *habitus* mas, apesar disso, a ação dos indivíduos não é inteiramente determinada por elas. A autora aponta que assim como em um jogo, os indivíduos só conseguem participar se possuem uma mínima bagagem de capital específico do campo em que se situa. Logo, os campos por onde os indivíduos circulam levados pela necessidade de estar no jogo social, é o lugar onde operam, capitalizam-se e alteram-se os *hábitus* em consequência da mobilização de tipos diferentes de capital. Em cada campo há a predominância de um capital específico, que funciona como moeda própria daquele campo, cuja posse é condição para que os indivíduos continuem no jogo, e nele possam, em virtude de suas estratégias, acumular mais desse capital específico. Cada lance e jogadas dependerão do volume de estrutura global do capital acumulado e das experiências anteriores dos agentes, bem como também de suas experiências anteriores nos diferentes campos em combinação com o capital específico daquele determinado campo. A movimentação dos agentes, considerando as suas trajetórias e estratégias, e levando em conta a sua passagem pelos diferentes campos, com relações e permanências diferenciadas de acordo com os seus interesses, no espaço social repercutem na modificação da estrutura e do volume de capitais dos diferentes indivíduos. Assim, as possibilidades. Desse modo, as perspectivas de transformação do *habitus* podem ser pensadas a partir da movimentação e das lutas travadas dentro de um campo, assim como pela circulação entre os diferentes campos sociais. Além do mais, Bourdieu e Wacquant (1992) apud Brandão (2010) indicam a possibilidade do *habitus* se transformar também por um trabalho de análise reflexiva (portanto racional) sobre as próprias disposições.

2.1.3. Capital

Usualmente a palavra capital remete à ideia de algo com valor monetário, com valor financeiro agregado, porém, Bourdieu utilizou metaforicamente esse termo para definir outras categorias abstratas de capital, que em decorrência do *habitus*, são incorporadas, como por exemplo, o capital social, o cultural, o científico e o simbólico. Nesse contexto, entende-se que os indivíduos não são movidos apenas por interesses econômicos, mas também por outros com o propósito de se obter prestígio, poder, e distinção nos campos (GOMES *et al.*, 2005). As autoras Bonamino *et al.* (2010) apontam que Bourdieu e Coleman utilizaram o conceito de capital na análise social para abranger não apenas à sua forma econômica, mas também à sua forma cultural e social. Complementam ainda, que o termo “capital” foi utilizado por esses sociólogos para estudar as desigualdades escolares decorrentes das vantagens culturais e sociais mobilizadas pelos indivíduos e famílias, e que conduzem a um nível socioeconômico mais alto. A ampliação do conceito de capital surgiu devido às evidências empíricas que apontavam limitações do conceito de capital econômico para explicar a relação entre as origens socioeconômicas e os resultados educacionais, sentindo-se a necessidade de se considerar outras formas de capital, como o social e o cultural, que possuem ligação direta com o capital econômico.

O capital econômico pode ser percebido através de fatores de produção e também por um conjunto de bens econômicos, que podem ser acumulados, produzidos e ampliados através de estratégias específicas de investimentos econômicos, e outras relacionadas aos investimentos culturais e para obtenção ou manutenção das relações sociais que podem favorecer vínculos economicamente importantes a longo prazo. Os estudos de Bourdieu explicam que a seletividade educacional exclui e distancia os estudantes provenientes das classes mais baixas, enquanto favorece os que possuem o capital econômico mais elevado, contribuindo para a existência dos capitais acumulados, que podem passar de geração para geração, eliminando qualquer hipótese de igualdade no sistema educacional (BONAMINO *et al.*, 2010). Lebaron (2017) interpreta o capital econômico como algo imediato e que se pode converter em dinheiro, podendo ser institucionalizado na forma de direitos de propriedades e acredita que se pode estudá-lo por meio da compreensão da trajetória profissional dos agentes e seus familiares, ressaltando a importância de se considerar como ponto de partida os recursos econômicos herdados, e como ponto de chegada, os recursos econômicos conquistados.

O capital social, conceito amplamente discutido por estudiosos de diversas áreas, recebeu pela primeira vez um conceito distinto de capital por Bourdieu através de seu artigo

“The forms of capital”. Bourdieu aborda todas as formas de capitais (cultural, econômico, simbólico, entre outros) como um recurso individual, que pode ser utilizado pela pessoa que o detém. O mesmo estaria ligado diretamente à rede de interações sociais que o indivíduo é capaz de mobilizar em prol de um objetivo (FIALHO, 2004). Em outros termos, o capital social abrange toda a trajetória de vida de um indivíduo, e pode ser visto e compreendido como o conjunto de contatos influentes mantidos, herdados da família ou desenvolvidos posteriormente, ou até mesmo com influências diretamente relacionadas aos seus interesses externos.

O volume de capital social de um indivíduo depende tanto do tamanho de sua rede de relações quanto também do volume de capital possuído pelos outros integrantes do grupo em que está vinculado (GOMES *et al.*, 2005). Trata-se de uma forma de capital relativamente genérica, que depende da qualidade e do poder das próprias pessoas com que se está conectado (Fligstein & McAdam, 2012). Fialho (2004) destaca que a partir dessa concepção de capital social como rede de relacionamentos suscetível a movimentação, um ponto de fundamental importância é a confiança entre os membros do grupo e a certeza de que uns poderão contar com os outros, caso haja necessidade. Um outro ponto de destaque dado por Bourdieu é em relação a reprodução de capital social, que poderá se dar através das ligações e constantes relações sociais entre os membros de um grupo. De acordo com Kropf & Ferreira (1998) apud Araújo *et al.* (2009) o campo científico pode ser levado como exemplo, onde a ideia de capital social possibilita a compreensão de como os cientistas se posicionam de forma desigual nesse campo e a partir dessas posições, operam investindo em seu capital científico com o objetivo de ocupar novas posições.

O conceito de capital social pode ser classificado em duas correntes, a primeira com enfoque nos aspectos econômicos e a segunda voltada para a idealização sociológica, que evidencia a ideia de enraizamento social e chama atenção para aspectos estruturais relacionados à formação do capital social, amplamente estudada por Bourdieu (LEIS; CAVALCANTE, 2019). Na perspectiva sociológica do capital social são estudadas as características estruturais na formação e/ou modificação do conjunto de práticas que constituem o capital social de uma localidade. Neste caso, a análise é mais voltada para as redes de relacionamento e para as relações de confiança que se revela das relações entre os indivíduos, e menos nos indivíduos em si. Além disso, são consideradas também o enraizamento da ação individual nas redes de relacionamento, investigando nas estruturas sociais formadoras da visão de mundo dos indivíduos a explicação para os seus níveis de capital social (LEIS; CAVALCANTE, 2019).

Considerado por Bourdieu um dos capitais mais importantes, o capital cultural se difere dos demais tanto na forma como no seu funcionamento. Silva (1995) destaca que devido à sua importância, grande parte da obra de Bourdieu foi dedicada a caracterizar esse capital, que em seu sentido amplo está relacionado aos gostos, estilos, valores, estruturas psicológicas, etc., que derivam das condições das diferentes classes. Esse capital começa a ser formado, adquirido, aprendido, assimilado por um agente social no ambiente familiar e em outras relações sociais desenvolvidas nos períodos iniciais de sua vida. Essa forma de capital permite com que os mais favorecidos se beneficiem com os recursos formais e informais característicos desse capital, obtendo assim, vantagem sobre os indivíduos desfavorecidos, ajudando assim a reproduzir um mundo social desigual (EMIRBAYER; JOHNSON 2008). Esse tipo de capital está relacionado ao acúmulo das formas de conhecimentos tidos como legítimos em uma determinada sociedade e em um campo. Ele é associado ao grau de escolaridade e também à área de especialização e é institucionalizado por meio de diplomas, assumindo diferentes formas. Ele também tem vínculo com o domínio de práticas culturais, gostos e formas de comportamento que operam como distintivas, como o acesso e bens simbólicos e à “alta” cultura (SAPIRO, 2017). Diferentemente do capital econômico, o capital cultural só é transmissível a partir de um distanciamento de necessidade imediata (SIMIONI, 2017; BOURDIEU, 1986).

O capital cultural pode ser desdobrado em três subtipos, sendo o institucionalizado, incorporado e objetificado. O institucionalizado está associado aos títulos educacionais formais, como os diplomas e títulos obtidos pelos indivíduos e que de certa forma certificam sua competência cultural. Esse subtipo de capital confere ao agente um determinado reconhecimento institucional e estabelece valores que permitem uma comparação entre os detetores desses títulos. Já o capital cultural incorporado diz respeito às disposições duráveis do organismo, ou seja, está ligado ao corpo, e pressupõe a sua incorporação. Em outras palavras, está associado às práticas culturais incorporadas pelo *habitus*. É um capital pessoal, que não pode ser transmitido instantaneamente, como o dinheiro, por exemplo, e é adquirido de maneira inconsciente, de forma hereditária e permanece durante a vida, nas mesmas condições primitivas em que se foi adquirida e morre com o seu portador. Por último, o capital cultural objetificado é aquele associado aos bens simbólicos do indivíduo, mas que estão materializados, como os escritos, pinturas, monumentos, entre outros, e que podem ser herdados ou transmitidos tanto na forma material (capital econômico) como na sua forma simbólica (capital cultural) (BOURDIEU, 2015).

Já o capital simbólico foi definido por Bourdieu como a forma que qualquer tipo de capital assume quando é compreendido por meio de categorias de percepção, ou seja, é a uma

propriedade com valor agregado através do reconhecimento e percepção (VENTURA, 2018). O capital simbólico está bastante relacionado ao prestígio, mérito, homenagem, ou qualquer espécie de notoriedade almejada pelo agente (GOMES *et al.*, 2005). Um ato de nomeação do Estado pode ser considerado um exemplo bastante plausível de capital simbólico, uma vez que diz respeito a um ato oficial, que concede determinado poder e demonstra certo prestígio, promovendo a visão do Estado como uma espécie de banco de capital simbólico, capaz de criar declarações públicas e até mesmo de constituir pessoas ou grupos. Nesse contexto, o Estado exerce uma eficácia simbólica, podendo impor estruturas cognitivas de modo universal, sem a necessidade de coerção física (VENTURA, 2018).

Especificamente em relação ao capital científico, Bourdieu reafirma que ele pode ser acumulado, transmitido e até mesmo reconvertido em outras espécies de capital. Na perspectiva de Bourdieu, o capital científico é o resultado do reconhecimento dos pares concorrentes. De acordo com as autoras, no campo científico, o capital científico começa a ser acumulado a partir das primeiras conquistas acadêmicas. Para Freire (1995) apud Araújo *et al.* (2009) no campo científico torna evidente a luta em prol da autoridade científica, das instâncias legitimadoras do poder e distribuidoras do capital social, portanto, os resultados das atividades dos atores nesse campo dependem de condições iniciais de cada um.

2.2. O campo acadêmico e seus capitais

Em sua obra “Os usos sociais da ciência”, Bourdieu (2003) afirma que todas as produções culturais, a filosofia, a história, a ciência, a arte, a literatura, entre outros, são objetos de análise com pretensões científicas, cada um com a sua própria história, e que em cada um desses campos pode-se encontrar a mesma oposição de ideias e resistências. Em outras palavras, Bourdieu explica que em cada campo sempre há dois lados, os que defendem a compreensão desses campos estritamente com base na leitura de textos e os que buscam a interpretação dos textos relacionando-os com o mundo social ou o mundo econômico. No que tange à ciência, Bourdieu afirma que são encontradas as mesmas oposições, com uma tradição histórica de perpetuação da ciência como uma construção de si própria, sem a intervenção do mundo social.

Para esquivar-se dessa alternativa, Bourdieu criou a noção de campo. A noção de campo de Bourdieu não se limita apenas ao contexto textual de uma produção e nem tampouco a comparação desse contexto textual com o contexto social. A hipótese do autor é a suposição da existência de dois polos, muito distanciados, entre os quais se supõe a existência de um universo intermediário no qual estão inseridos os agentes e as instituições que produzem, reproduzem ou

propagam a arte, a literatura ou a ciência. Esse universo é considerado um mundo social como os outros, porém, que obedece às leis sociais mais ou menos específicas.

Na perspectiva de Bourdieu, a noção de campo está aí para mostrar esse espaço relativamente autônomo, um microcosmo dotado de leis próprias. Em relação ao macrocosmo, pode-se dizer que ele jamais escapa às imposições do mesmo, e que, portanto, dispõe de uma parcial mais ou menos acentuada. O grau de autonomia de um campo estará diretamente ligado à natureza das pressões externas, a forma sob a qual elas se exercem, créditos, ordens, instruções, contratos, e segundo quais formas as resistências, que caracterizam a autonomia, se manifestam, e quais os meios que o microcosmo aciona para se livrar das imposições externas e legitimar apenas as suas determinações internas. Em relação aos campos ou subcampos científicos, uma importante questão é o grau de autonomia que eles usufruem (BOURDIEU, 2003).

As análises de Bourdieu sobre o campo universitário se iniciaram a partir da crise de maio de 1968, diante da reprodução de um cenário histórico e político de movimentos sociais desencadeados por alunos de algumas instituições universitárias francesas, que ganhou repercussão internacional. Um cenário provocado por revoltas estudantis devido ao rápido crescimento do número de alunos de classes populares na universidade no período pós-guerra (GOMES, 2020). Nos estudos realizados por Bourdieu (1984) em sua obra *Homo Academicus*, o autor deixa claro que a diferenciação entre as universidades dentro do sistema universitário francês é medida pelo prestígio decorrente do volume de capital cultural, científico, social e intelectual de cada agente. O trabalho do autor situa o Le Collège de France e à École de hautes études no topo da hierarquia do sistema, ou seja, no setor dominante que forma a elite francesa, e do outro lado, em oposição, são identificadas outras instituições como a Universidade de Nanterre.

Em *Homo Academicus*, Bourdieu investiga e demonstra que existe uma hierarquia social das faculdades, e dentro delas há uma hierarquia das diferentes disciplinas. A comprovação dessa afirmação foi materializada através de uma prosopografia de professores, trabalhando com dados estatísticos extraídos a partir dos denominados “indicadores pertinentes”, como: capital econômico e social herdado, determinantes escolares, capital do poder universitário, capital de poder científico, capital de prestígio científico, capital de notoriedade intelectual, capital de poder político e econômico, disposições “políticas” em sentido amplo. A prosopografia gerou gráficos de “análise de correspondências” que pudessem demonstrar a relação existente entre o capital herdado, a distribuição dos agentes nas faculdades de Medicina e Direito e a de Letras e Ciências Humanas e as posições que ocupam na hierarquia institucional,

tendo sido explorado também a oposição no interior delas. Com essa análise foi possível identificar que professores universitários das diversas faculdades estão alocados entre os polos do poder econômico e do prestígio cultural, sendo o campo universitário correspondente ao seu campo do poder, pelo qual as faculdades dominadas, que eram a de ciências e letras se opõe às faculdades socialmente dominantes, como a de direito e medicina.

Para se alcançar a conquista e manutenção do chamado poder universitário é preciso dispor de tempo para o acúmulo do capital específico de autoridade acadêmica, que é adquirido por meio do exercício de posições administrativas do topo das hierarquias constituídas (GOMES, 2020).

Neste sentido, Bourdieu afirma:

“... o poder universitário não pode ser acumulado e investido sem uma constante e importante dispensa de tempo, que resulta, como Weber já havia assinalado, na aquisição e no exercício de um poder administrativo no campo universitário – como o de diretor ou de reitor, por exemplo – [...] A acumulação do capital específico de autoridade acadêmica implica num gasto de tempo para o controle de uma rede de instituições onde se acumula e se exerce o poder universitário, constituindo-se pouco a pouco, no capital de serviços prestados que são indispensáveis à instauração de complicitades, de alianças e de clientelas” (Bourdieu, 1984, p.128).

O tempo de dedicação à instituição universitária centraliza o campo, de modo a situar, de um lado, os “velhos”, que são os que possuem mais tempo de trabalho dedicado à instituição, e de outro lado, os mais “jovens”, que são os que adentraram à instituição recentemente. Bourdieu busca explorar essa relação através da oposição ortodoxia e heterodoxia, conceitos de sua teoria dos campos sociais que são provenientes do campo econômico. Entre as estratégias invariantes, destaca-se as relacionadas a oposição entre estratégias de conservação e as estratégias de subversão (o estado da relação de força existente). As estratégias de conservação são as mais utilizadas pelos dominantes e as de subversão dos dominados, dando destaque principalmente aos recém-chegados. Essa oposição existente no campo pode se tornar um conflito entre “antigos” e “modernos”, denominados também como “ortodoxos” e “heterodoxos” respectivamente. De fato, há uma oposição entre os agentes antigos e os modernos quanto às perspectivas promissoras da carreira, dado que os a luta dos mais antigos é pela permanência em suas posições, tornando-os ortodoxos, e sinalizados como “conservadores mandatários”, enquanto a dos mais modernos, vistos como “ambiciosos”, é a conquista dessas posições. Essa disputa entre os agentes levam o campo universitário a ser um lugar de lutas de classificações que objetivam conservar ou transformar o estado das relações de forças entre diferentes poderes (GOMES, 2020).

Bourdieu (1984) sustenta que no campo universitário, devido à sua natureza simbólica, essas lutas nem sempre são percebidas pelos seus agentes, que não se colocam conscientemente na qualidade de concorrentes ou até mesmo inimigos. Afirma ainda, que a estrutura do campo universitário é um estado de relação de forças entre os agentes ou entre os poderes que eles possuem devido à sua qualificação pessoal, e acima de tudo através das instituições das quais eles fazem parte.

O campo acadêmico possui características semelhantes à de qualquer outro campo, ou seja, é o espaço no qual os agentes inseridos disputam as melhores posições, as que lhe garantem maior destaque. No campo acadêmico ocorre a produção, a reprodução e a difusão da ciência. É importante ressaltar que todo campo é um espaço de lutas, em que as forças dos agentes são as responsáveis por conservar ou transformar esse espaço (CATELLANI, 2018). Bourdieu (2004) define o campo acadêmico como um espaço social semelhante aos outros, mas que obedece a leis sociais mais ou menos específicas. Nesse espaço o agente que detém de um poder, ou de um monopólio impõe determinado domínio sobre os demais agentes, impondo suas normas e vontades.

A estrutura das relações objetivas entre os agentes é que regem as possibilidades de cada agente. No caso do campo acadêmico, pode-se considerar que a relação entre as instituições e indivíduos com os programas de pós-graduação, mestres e doutores, e as normas e valores é que vão indicar as oportunidades de cada agente (CATELLANI, 2018). É importante destacar que para Bourdieu (2004), a posição dos agentes no campo é determinada pela quantidade e pela qualidade do capital científico, social, cultural, simbólico e econômico que cada um possui. Já em relação à estrutura do campo acadêmico, pode-se dizer que ela é determinada pela distribuição do capital científico entre os agentes envolvidos.

O esforço por um determinado grau de educação está diretamente ligado ao interesse material como a busca de maior poder econômico, e também pelo simbólico na busca de maior prestígio ou reconhecimento. Nesse ponto de vista, as instituições de ensino possuem papel fundamental para a conquista desses propósitos, pois, são as responsáveis pela reprodução da estrutura de distribuição de capital cultural. As lutas existentes dentro do campo acadêmico pelo poder seguem as suas regras próprias e tem como centro da disputa o prestígio intelectual ou científico e o poder administrativo ou político. Cabe destacar que as práticas e estratégias de dominação dos agentes no campo, a opção por disciplinas ou instituições com maior ou menor prestígio, decorrem das possibilidades que cada agente possui, do conjunto de capitais, cultural, econômico, social e simbólico. As lutas dentro do campo acadêmico acontecem entre diferentes instituições de ensino, entre os docentes, chefes de departamentos e renomados pesquisadores,

assim como também no recrutamento de novos discentes e docentes, e na busca por recursos econômicos (BOURDIEU, 2008).

De acordo com Gomes (2020), Bourdieu se interessa pela análise do campo científico devido ao seu grande e direto impacto no campo universitário, espaço de disseminação das regras que regulam e orientam o campo científico. A produção científica participa de todas as dimensões do campo acadêmico e isso se justifica pelo fato de que toda a vida acadêmica do agente, em maior ou menor grau, é delimitada pelas perspectivas do campo científico. Pode-se citar como exemplo as exigências de formação continuada vinculada a produções científicas, a demanda por publicações, a realização e participação de eventos científicos, orientações de pesquisas e principalmente a construção do capital social e científico construído em conjunto com a ocupação/profissão do agente, sem o qual não é possível mover-se no campo.

O campo científico é um mundo social e faz suas imposições, solicitações, etc., mas que se diferem das pressões do mundo social global que o envolve. As pressões externas somente se exercem através do campo, que por sua vez, diante da sua autonomia, tem a capacidade de refratar, ou seja, de repassar de forma filtrada as pressões ou demandas externas. Bourdieu sustenta que o poder de refração está ligado diretamente ao grau de autonomia de um campo, sendo que quanto maior for a autonomia de um campo, maior será seu poder de refração.

Todo campo, inclusive o campo científico, é um campo de forças e um campo de lutas, que possuem como objetivo conservar ou transformar o campo de forças. De forma mais pormenorizada, pode-se descrever um espaço científico como um mundo físico que compreende as relações de força e as relações de poder. Os agentes são os responsáveis por criar e modificar o espaço e esse espaço só existe pelos agentes e pelas relações objetivas entre eles. Em relação ao campo científico, por exemplo, o que comanda os pontos de vista, as intervenções científicas, os lugares de publicação, os temas, objetos de interesse, etc., é a estrutura das relações objetivas entre os diferentes agentes. De forma mais simplista é a estrutura das relações objetivas entre os agentes que vai determinar o que eles podem ou não fazer, ou seja, a posição que eles ocupam na estrutura é que vai determinar as suas tomadas de posição (GOMES, 2020). Para Bourdieu (2003), a estrutura é determinada pela distribuição de capital científico.

Em outros termos, pode-se dizer que os agentes (indivíduos ou instituições) caracterizados pelo volume de capital que possuem determinam a estrutura a estrutura do campo na proporção do seu peso, levando em consideração também o peso de todos os demais agentes.

2.2.1. Acúmulo de capitais

De acordo com Teixeira et al., 2019, cada campo possui seus capitais simbólicos enquanto objetos e interesses específicos. No interim da análise sobre o campo universitário, Bourdieu investiga especificamente a atribuição do capital científico entre seus agentes, considerando a cumplicidade entre os que atribuem e os que recebem, destacando que os atores são ao mesmo tempo pares, juízes, concorrente e usuários dos produtos uns dos outros, que é uma característica peculiar do campo científico (DESLANDES; MAKSUD, 2019).

Na análise de Bourdieu sobre o campo científico é possível identificar duas formas de poder, que correspondem a duas espécies de capital científico, o capital de poder político e o capital científico “puro”. O capital de poder político está associado à importantes posições ocupadas nas instituições científicas em determinado período, é adquirido através de estratégias políticas específicas e tem como característica a disponibilização de tempo, ou seja, se dá através da participação em bancas, comissões, colóquios científicos, comitês, reuniões, cerimônias, reuniões, etc. Por outro lado, o capital científico “puro” se distingue por ser um poder específico, de “prestígio pessoal” que está relacionado ao reconhecimento dos pares, e é conquistado através de contribuições científicas apresentadas em publicações em revistas prestigiosas, por exemplo. O capital científico institucionalizado é transmitido de forma semelhante a qualquer outro capital burocrático, por outro lado, o capital científico “puro” está mais relacionado à pessoa e seus “dons pessoais”, mas contém um conjunto de dispositivos de manutenção de clientelas e de regulamentação dos critérios de entrada no campo (TEIXEIRA *et al.*, 2019). Os autores Teixeira et al., 2019, complementam que na dinâmica de distribuição de capitais científicos acumulados, Bourdieu considera difícil uma situação de acúmulo expressivo desses dois capitais por um indivíduo. Acrescentam ainda, que o mais comum seriam os extremos, pesquisadores com forte poder político, dotado de acúmulo de alto capital institucional se demonstram com fraco poder específico, com fraca acumulação de capital científico puro, tal como também a situação inversa. Para exemplificar, os autores sugerem que ocupar cargos administrativos e políticos dentro de uma universidade exige a disponibilidade de tempo, que pode comprometer a produtividade acadêmica do pesquisador, a qual garantiria ao mesmo um capital científico puro.

Para Deslandes *et al.*, (2021), uma carreira considerada exitosa é resultado de um processo contínuo de acúmulo de capitais, que vai desde o início e até mesmo antes dele, através dos capitais herdados por sua classe social, que permitem ao indivíduo desde cedo cursas escolas de prestígio, estudos de línguas, entre outros, e que de certa forma, garantirão o ingresso

em boas universidades. Bourdieu afirma em seus estudos que os capitais culturais herdados têm um papel determinante no acúmulo de capitais científicos, dado que há distribuição desigual de prestígio científico inclusive entre as universidades. (DESLANDES; MAKSUD, 2019).

O poder universitário é um mecanismo de autoridade capaz de influenciar a carreira dos docentes nas instituições universitárias. A ocupação de cargos que agregam poder gera um tipo específico do campo: o capital universitário (GOMES, 2020). Na perspectiva de Bourdieu, o capital universitário é obtido por meio da ocupação de posições que permitem dominar outras posições e seus ocupantes. Para exemplificar essa frase, pode-se mencionar o controle sobre o acesso ao corpo docente, como a composição de bancas de concursos, de seleção de doutorado e até mesmo os comitês consultivos das universidades, que agregam aos detentores da autoridade o poder hierárquico sobre os demais, acarretando uma longa relação de dependência. Vale destacar que o poder universitário geralmente não depende do capital científico, e é mais visto no campo como uma forma inferior de poder, caracterizada como uma espécie de substituto ou prêmio de consolação (BOURDIEU, 1984). Para Gomes (2020) Bourdieu refere que há uma grande vantagem simbólica em fazer parte de comissões quando se é solicitado, visto que, aquele que foi demandado para tal passa a fazer parte de uma rede de relações e pode indicar se ele faz parte de uma rede bem estruturada e assegurada por instituições consagradas, lhe proporcionando capital simbólico e social, de onde derivariam outras formas de capital, como por exemplo, o capital científico.

O capital científico, nas palavras de Bourdieu (1984) corresponde à direção de órgãos de pesquisa, de revistas científicas, ensino em instituições de pesquisa, participação na direção de conselhos superiores, entre outros, e já o capital de prestígio científico consiste ao pertencimento e a participação em si de institutos de pesquisa, colóquios internacionais, entre outros, não podendo ser mais valorizado do que a direção de revistas ou coleções científicas. Adicionalmente, o autor faz referência também ao capital de notoriedade intelectual, e o classifica como um capital disputado e capaz de distinguir seus detentores e não detentores.

O capital de notoriedade intelectual é identificado em membros de academias renomadas, aparição na televisão, colaboração em jornais e revistas intelectuais, publicações e coleções de bolso e pertencimento em comitês de redação de revistas intelectuais. Assim, pode-se dizer que os agentes mais ricos em prestígio externo são os que dedicam seu tempo universitário para a produção de seus produtos acadêmicos, como a disseminação da ciência e a participação em eventos científicos, ou ainda, aqueles que se voltam para a parte social do intelectual, com a participação em atividades públicas, e de cunho político (GOMES, 2020).

2.3. A organização como um campo

A ideia de campo, que se tornou altamente influente nos estudos organizacionais por sua influência na ideia de campo organizacional utilizada no neoinstitucionalismo (DIMAGGIO; POWELL, 1983; WOOTEN & HOFFMAN, 2008; MACHADO-DA-SILVA, GUARRIDO FILHO; ROSSONI, 2006), foi fortemente associada ao nível de análise interorganizacional, como também apontaram outros autores (CANDIDO *et al.*, 2018) e o próprio Bourdieu (2005), entretanto, esse conceito é bem mais flexível e pode ser aplicado para analisar e integrar múltiplos níveis de análise. Para Emirbayer e Johnson (2008), o conceito serve para analisar as próprias organizações como campos, algo que não foi “levado a sério” pelos analistas organizacionais. Um segundo ponto indicado pelos autores, também destacado por Collet (2009), é que os analistas organizacionais deram muito pouca atenção ao conceito de *habitus*, um dos constructos centrais de Bourdieu (EMIRBAYER; JOHNSON, 2008). Conceitos como o de capital e campo, que na abordagem do autor operam conjuntamente com o de *habitus*, foram comumente dissociados e de certa forma descaracterizados por conta disso. Essas duas questões estão relacionadas e também estão conectadas com outras ideias centrais da abordagem de Bourdieu. A compreensão das organizações como campos se contrapõe às ideias mais convencionais da organização como uma “caixa preta” (BOURDIEU, 2005) ou como atores unificados que constituem as unidades fundamentais da estrutura social (DAVIS, 2005). Enquanto as organizações são sem dúvida importantes estruturas de coordenação, elas também são permeadas por disputas que estruturam a sua operação e que são enfatizadas pela ideia de campo. As organizações burocráticas são campos caracterizados por terem fronteiras relativamente bem definidas e formalizadas (FLIGSTEIN & MCADAM, 2012). Entretanto, como sabemos, essas fronteiras organizacionais têm aos poucos se tornado mais “borradas” com a ascensão das formas de organização em rede (DONADONE; JARDIM,; BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009), o que pode dificultar, apesar de não inviabilizar a construção empírica do objeto de estudo da organização como um campo, fundamental na abordagem de Bourdieu (BOURDIEU & WACQUANT, 1992; EMIRBAYER & JOHNSON, 2008).

Conceber a organização como um campo implica em compreender que os indivíduos que às compõe são heterogêneos e pensam e dão sentido para práticas organizacionais de formas distintas. Esses sentidos estão associados às diferentes trajetórias de socialização dos indivíduos que as compõem, decorrentes de suas histórias coletivas e individuais, que constituem o seu *habitus* (WACQUANT, 2017). A ideia de *habitus* contrapõe visões convencionais sobre a racionalidade completa ou limitada auto-interessada nas organizações e também a ideia da ação

baseada em normas e valores do funcionalismo (PROCÓPIO, 2017). Collet (2009) aponta que esse conceito é uma ferramenta para a resolução prática acerca da busca de compreensão da visão que os agentes têm sobre as suas próprias ações sem reduzi-los a um modelo e, assim, eliminar a dimensão ativa da sua agência. Ele foi elaborado por Bourdieu para dar conta da observação empírica de que os pensamentos que conduzem nossas práticas têm um caráter fortemente tácito e implícito, não dependendo de análises estritamente racionais e analíticas executadas extensivamente e nem de normas de ação, mas de certas disposições e propensões de pensamento que guiam os agentes na construção de respostas ativas às restrições e solicitações externas (WACQUANT, 2017; COLLET, 2009). Ao contrário do que uma interpretação superficial do conceito pode sugerir, o *habitus*, portanto, não só restringe a capacidade de ação dos agentes, prendendo-os ao seu passado e ao que é conhecido, mas também possibilita a ação inovadora e criativa.

A concepção da organização como um campo também possibilita que se aborde as estruturas sociais informais que se formam entre os seus integrantes em decorrência das suas diferenças de trajetória e também das diferenças decorrentes sobre o seu domínio de recursos escassos que constituem as formas de poder legítimo que Bourdieu denominou de capitais. O reconhecimento e a análise da ocorrência de estruturas que transpassam a divisão horizontal e vertical do trabalho têm clara relação com ideias de autores estruturalistas como Gouldner (1954) e Crozier (1967, 1991), sendo que Bourdieu nos oferece concepções de poder e de estrutura relacionais e claramente operacionalizáveis em pesquisas empíricas. Uma das formas de formalizar o mapeamento formal dessas estruturas é justamente a Análise de Correspondências Múltiplas, a técnica estatística relacional preconizada por Bourdieu (LEBARON, 2017) e que foi utilizada nesta pesquisa.

A utilização relacional da ideia de capital mede a relação entre os conceitos de *habitus* e campo e possibilita a compreensão das estruturas de posições informais dos indivíduos nas organizações. Um capital é uma propriedade rara, que distingue um indivíduo dos outros e lhe confere poder e legitimidade. Na visão de Bourdieu, o mundo social é história acumulada e, para não ser reduzido a uma série descontínua de equilíbrios mecânicos instantâneos entre agentes tratados como partículas intercambiáveis (BOURDIEU, 1986). A noção de capital é útil porque ela possibilita considerar as “heranças” sociais das quais os atores são tributários, que são um “trabalho acumulado” que tem um efeito recursivo na medida em que confere poder e impulsiona novas acumulações pelos agentes (BOURDIEU; WACQUANT, 1992).

O capital pode se apresentar em algumas formas fundamentais. O capital econômico é imediato e conversível diretamente em dinheiro, podendo ser institucionalizado na forma de

direitos de propriedade. Uma forma de estudá-lo é por meio da compreensão da trajetória profissional dos agentes e de seus familiares, sendo relevante estimar o ponto de partida e os recursos econômicos herdados, e os pontos de chegada, os recursos econômicos conquistados (LEBARON, 2017). O capital cultural é relacionado ao acúmulo das formas de conhecimentos tidos como legítimos em uma determinada sociedade e em um campo. Ele é associado ao grau de escolaridade e também à área de especialização e é institucionalizado por meio de diplomas, assumindo diferentes formas. Ele também tem vínculo com o domínio de práticas culturais, gostos e formas de comportamento que operam como distintivas, como o acesso e bens simbólicos e à “alta” cultura (SAPIRO, 2017). Diferentemente do capital econômico, o capital cultural só é transmissível a partir de um distanciamento de necessidade imediata (SIMIONI, 2017; BOURDIEU, 1986). O terceiro tipo fundamental de capital é o social, associado às redes de contato e obrigações sociais dos agentes. Trata-se de uma forma de capital relativamente genérica, que depende da qualidade e do poder das próprias pessoas com que se está conectado (FLIGSTEIN; MCADAM, 2012). No mundo econômico, ele pode ser medido pela afiliação a certas associações e grupos empresariais e às próprias conexões com agentes estatais (BOURDIEU, 2005). Um último tipo de capital é o simbólico, associado ao conhecimento e ao reconhecimento público e a um senso de honra, por vezes formalizados por títulos (BOURDIEU, 1990). Ele está ligado ao reconhecimento e a um processo de consagração de certos agentes econômicos que têm elevada reputação, que podem decorrer das outras formas de capitais e que tem operação prática e vinculada ao status dos agentes (SAINT MARTIN, 2007).

Esses capitais gerais são referências gerais e assumem formas específicas nos diversos campos. Tratam-se de conceitos operacionalizáveis e que possibilitam mapear as estruturas informais de posições dos atores nos campos. Esse mapeamento, entretanto, envolve uma dificuldade fundamental: essas formas de poder são interdependentes e difíceis de serem isoladas umas das outras, possuindo um caráter relacional, o que pode ser associado ao debate contemporâneo sobre interseccionalidades (WASSERMAN & FRENKEL, 2015). A forma como Bourdieu encontrou para considerar as interrelações e a covariação dessas variáveis, operacionalizadas categoricamente, foi a utilização da técnica estatística da Análise de Correspondências Múltiplas (LEBARON, 2009; BARANGER, 2017), utilizada nesse artigo. Essa técnica possibilita identificar, por meio do levantamento de dados sobre a trajetória dos agentes, os que possuem *habitus* e também capitais mais próximos e mais distantes um dos outros e quem são os mais distintos por meio da modelagem geométrica de suas posições no campo, seja ele uma organização ou um determinado subgrupo organizacional.

Ainda que uma compreensão detalhada da configuração das estruturas informais de uma organização demande de se considerar todos os seus membros, a abordagem de Bourdieu sugere que as elites organizacionais tem um papel chave na produção e na reprodução dessas estruturas. Nesse sentido é que Bourdieu (2005, p. 41) sugere que um importante foco de estudos é o que chama de campo do poder das organizações. Comumente confundido com a ideia mais geral de campo, o conceito de campo do poder refere-se a um meta-campo formado por agentes dominantes de diferentes campos ou dos subcampos uma organização que disputam entre si o controle de sua gestão, buscando totalizar seus próprios capitais e disposições como os mais apropriadas para moldar as atividades e políticas da empresa. Essas noções se contrapõem e buscam superar as oposições entre visões monistas e pluralistas dos estudos das elites, que assumem, respectivamente, que as elites atuam de forma unificada e totalmente consciente de seus interesses ou de formas excessivamente heterogêneas individualizadas, como se não houvessem regularidades nas ações individuais (DENORD, 2017). É interessante notar, como apontam Emirbayer e Johnson (2008) que diferenças nas configurações do campo do poder de grandes empresas estão relacionadas com a própria configuração do campo organizacional das mesmas.

Esse conceito é semelhante à ideia de subunidade dominante proposto por Fligstein (1990) na sua análise das transformações das concepções de controle das grandes empresas dos Estados Unidos. Em sua análise, bom como na de autores do institucionalismo sociológico na análise organizacional (USEEM, 1993; GUILLÉN, 1994; DAVIS, 2009), as transformações nas concepções dominantes de gestão nas grandes empresas dos Estados Unidos estavam associadas a mudanças nas relações de poder internas às organizações que eram condicionadas por transformações no ambiente econômico e político no qual elas estavam inseridos. Esses estudos indicam que a partir dos anos 1980, após a “Revolução dos Acionistas”, as empresas deixaram de ser controladas por atores organizacionais com perfil executivo, com vínculos de longo prazo com as empresas, e passaram a ser controladas por atores mais comprometidos com os acionistas e os mercados de ações, com carreiras executivas mais móveis e dinâmicas, controladas pelo próprio mercado de trabalho dos executivos e dos conselheiros (DAVIS, 2009). Essas transformações estão fortemente associadas à ascensão das ferramentas de governança corporativa, que impulsionaram o controle das empresas pelos mercados de ações (GRÜN, 2003; ROSSONI & MACHADO DA SILVA, 2010).

As organizações detêm do controle para determinar como serão as relações formais no interior de sua estrutura, e essas relações são representadas graficamente através de organogramas. Ocorre que dentro dessas mesmas organizações as pessoas mantêm

relacionamentos informais, nos quais trocam conhecimentos, informações, influências, entre outros. Essa informalidade é proveniente das relações sociais e ocorrem de forma espontânea e causal, diferentemente das relações formais que são previamente definidas e previsíveis em normas e procedimentos (CONDE; FILHO, 2016).

Enquanto a estrutura formal orienta o fluxo de trabalho com vistas ao cumprimento dos objetivos, as estruturas informais também são reconhecidas por algumas organizações como uma forma mais ampla de se analisar as hierarquias associando-as à análise das redes sociais e o vínculo existente entre os atores, e mesmo não estando graficamente representadas no organograma da organização elas fazem parte da estrutura (SANTOS, 1989).

Do ângulo da análise de redes, o organograma formal tem o intuito de definir as relações que devem ser realizadas dentro das organizações, como por exemplo, quem deve falar ou se comunicar com quem. Para Molina (2000) há um grau de correspondência alto entre o organograma formal e o informal, e uma estrutura não pode ser compreendida sem a outra, além do que as estratégias de poder dos atores dependem do grau de alinhamento entre as estruturas.

Os estudos de Hawthorne realizados na Western Electric entre 1927 e 1932 destacaram a importância dos fatores sociais para a compreensão do comportamento organizacional. A ciência do trabalho taylorista baseou o aumento da produtividade no desenho racional da produção e no estabelecimento de um sistema de incentivo. No entanto, Elton Mayo e seus colaboradores mostraram que o aumento da produtividade dependia apenas em partes dos fatores remuneratórios, ambientais e técnicos. Suas investigações sobre os fatores psicossociais de motivação e produtividade deu origem à chamada Escola das Relações Humanas. De forma resumida, os estudos de Hawthorne foram realizados por meio de três investigações. A primeira investigação consistiu na análise da produtividade de um grupo de trabalhadores submetidos à manipulação direta de suas condições de trabalho, concluindo-se que uma supervisão amigável era mais favorável do que os períodos de descanso ou pagamento. Já na segunda investigação foram realizadas 21.000 entrevistas com o objetivo de identificar as queixas dos funcionários para uma intervenção no clima da organização. E a última investigação consistiu na análise das relações informais no interior de uma sala destinada à fabricação de central telefônica, por meio da observação participante e resultou em bons resultados em uma pequena população exótica, destacando a existência de dinâmicas informais de oposição e solidariedade entre os trabalhadores. Como resultado geral, essas dinâmicas demonstraram a manutenção constante da produtividade independentemente do sistema de incentivos. Os resultados desses estudos possibilitaram a introdução de sociogramas e explicaram a influência política através da estrutura de relacionamentos dentro de uma organização. Os estudos de Hawthorne

influenciaram de forma significativa os estudos na área das ciências sociais e análise das redes sociais nos últimos tempos, aproximando os estudos de uma realidade que são as redes de influências (MOLINA, 2000)

Conde e Filho (2016) realizaram um estudo com o objetivo de identificar a influência da estrutura formal de uma organização nas relações informais entre os gestores na troca de conhecimentos técnicos, e concluiu-se que os gestores buscam conhecimento técnico em suas redes de relações informais e que estas estão induzidas pela estrutura formal da organização, uma vez que a implantação de melhorias é proveniente da interação social e funcional e de como os recursos, principalmente o conhecimento, estão distribuídos. Desta forma, observou-se que as relações informais agilizam processos e contribuem para solucionar as barreiras impostas pela estrutura formal, além de demonstrar que a hierarquia funcional não é a única fonte de difusão do conhecimento dentro de uma organização. Neste sentido, Morand (1995) destaca que a informalidade é essencial para as organizações, pois, permitem uma comunicação rápida e necessária, principalmente diante de mudanças e condições do ambiente externo. Para o autor, a informalidade pode desempenhar um papel importante principalmente em organizações mais inovadoras.

Morand (1995) faz uma introdução importante em relação ao termo informal, e sugere a existência de dois sentidos básicos, sendo o primeiro como a realização de trabalhos que não estão descritos em documentos formais de uma organização e o segundo diz respeito às relações de amizade, ou seja, relações humanas caracterizadas por um certo grau de afinidade interpessoal e coesão social. Em complementação, o autor destaca que a cultura influencia o comportamento interpessoal e os modos de interação dentro das organizações, seja por meio de crenças institucionalizadas ou por costumes culturais existentes, comportamentos, objetos físicos, rituais, símbolos, histórias e visão, capazes de moldar e influenciar os padrões de comportamento dos indivíduos que compõem a organização.

Uma estrutura formal de certa forma limita as oportunidades de interação, porém, é certo de que dentro dessas limitações os atores possuem a liberdade de escolher seus parceiros. Conde e Filho (2016) chamam a atenção para o fato de que estudos mais recentes vem demonstrando uma melhoria no desempenho através das redes informais devido à redução de limites impostos pela estrutura formal. Isso ocorre, pois, a estrutura das relações informais tem a capacidade de combinar recursos e competências que são espalhados por toda a organização, contribuindo para a realização de tarefas mais complexas. Para De Toni e Nonino (2010), a conciliação desses recursos em algumas ocasiões são realizadas por líderes informais. Conde e Filho (2016) complementam afirmando que esses líderes surgem geralmente do próprio grupo e contribuem

para o desempenho dos colegas. São pessoas capazes de combinar a resolução de problemas, os conhecimentos e as características de acessibilidade.

Portanto, pode-se dizer que mesmo em organizações com estruturas hierárquicas formais é possível verificar as influências e os efeitos das estruturas informais. De acordo com Conde e Filho (2016) as relações informais trazem uma maior agilidade aos processos, considerando que a hierarquia não é uma fonte exclusiva para a difusão do conhecimento dentro de uma organização.

3. MÉTODO

O presente estudo se caracteriza como uma pesquisa de natureza descritiva com abordagem qualitativa. Gil (2017) explica que a pesquisa descritiva tem como foco a representação de determinada população e podem ser utilizadas também para identificar possíveis relações entre variáveis. As pesquisas descritivas são comumente usadas para estudos que envolvem as características de um grupo, como por exemplo a idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, e também para descobrir a existência de associações entre variáveis. O autor destaca que as pesquisas descritivas além de identificar a relação entre as variáveis também podem determinar a natureza dessa relação.

Gerhard e Silveira (2009) caracterizam a pesquisa qualitativa como aquela que não se prende à representação numérica, mas sim à compreensão de um grupo social, de uma organização, entre outros. Em outras palavras, pesquisadores que optam pela utilização de métodos qualitativos estão mais focados em explicar o porquê das coisas, apresentando o que convém ser feito, sem fazer uso de métodos quantificadores ou outros capazes de colocar à prova os dados analisados. Para Gil (2017, p. 41) as pesquisas qualitativas são apresentadas mediante descrições verbais, e são características dos “[...] estudo de caso, pesquisa narrativa, pesquisa etnográfica, pesquisa fenomenológica, grounded theory, pesquisa-ação e pesquisa participante.”

De acordo com Minayo (2002, p.21) a pesquisa qualitativa busca a resposta de questões muito particulares. Nas ciências sociais, por exemplo, a pesquisa qualitativa tem o objetivo de demonstrar um nível de realidade que não pode ser quantificado. Com base nisso, pode-se dizer que “[...] ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes” representando um espaço mais profundo das relações, dos processos e fenômenos que não podem ser compreendidos apenas com a apresentação sintética de variáveis. A abordagem

qualitativa é mais adequada para se aprofundar no mundo dos significados das ações e das relações humanas, direção não abrangida por equações, médias e estatísticas.

Na pesquisa em questão foi realizado um estudo de caso sobre um Departamento de Engenharia de Produção de uma Universidade Federal, que abrangeu a análise de dados coletados nos Currículos Lattes, em documentos institucionais, documentos informais não oficiais e informações constantes em websites institucionais, e abrangeu a análise de dados do período de 1977 até 2022, período que abarca a criação da organização.

Gil (2002) descreve o estudo de caso como uma modalidade muito utilizada nas ciências sociais, que compreende um estudo profundo e detalhado de um ou mais objetos, de forma que seja possível seu amplo e minucioso conhecimento. Em complementação, Yin (2001) destaca que a coleta de dados para os estudos de caso podem se basear em seis importantes fontes: documentos, registros em arquivos, entrevistas, observação direta, observação participante e artefatos físicos.

No próximo tópico serão apresentadas as fontes e formas de levantamentos de dados que fundamentaram o presente estudo de caso.

3.1. Fontes e formas de levantamento de dados

Foram coletados dados relacionados às trajetórias acadêmicas e profissionais dos docentes ativos da organização estudada, bem como outros dados que pudessem qualificar e determinar o poder universitário, poder científico, a notoriedade intelectual, poder político, capital gerencial e tecnocientífico de cada um deles. Utilizou-se dados secundários coletados nos Currículos Lattes dos docentes e informações de documentos institucionais, documentos informais e de websites institucionais.

A opção pela coleta de dados nos Currículos Lattes se deu devido à sua importância e confiabilidade no meio acadêmico. O Currículo Lattes é um recurso de extrema importância no mundo acadêmico, oferecido pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPQ que busca a concentração e integração de dados dos currículos de estudantes e pesquisadores no País. Os currículos da Plataforma Lattes concentram informações importantes sobre a trajetória do pesquisador, como por exemplo, formação acadêmica e instituições de ensino nas quais se formou, experiência profissional, publicações científicas, participação em grupos de trabalhos, eventos, bancas, entre outras informações. De acordo com o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPQ:

O Currículo Lattes se tornou um padrão nacional no registro da vida pregressa e atual dos estudantes e pesquisadores do país, e é hoje adotado pela maioria das instituições de fomento, universidades e institutos de pesquisa do País. Por sua riqueza de informações e sua crescente confiabilidade e abrangência, se tornou elemento indispensável e compulsório à análise de mérito e competência dos pleitos de financiamentos na área de ciência e tecnologia. (CNPQ, 2023)

Além do seu rico conteúdo, Lopes (2022) salienta que por ser um documento gerado e publicado em uma plataforma do Governo, o Lattes acaba ganhando uma característica de documento público com chancela governamental, sendo que as informações ali prestadas refletem a presunção da verdade, e possibilita análise das variedades de pensamentos dentro de grupos sociais, motivo pelo qual foi escolhido para a coleta dos dados dos docentes.

Como ponto de partida foram utilizadas informações públicas disponíveis na página institucional do referido Departamento para se criar uma planilha com os nomes de todos os docentes a ele vinculados, considerando ativos e inativos, bem como para se obter informações relevantes sobre a história do Departamento. A partir disso, com base nos principais conceitos de Bourdieu foi realizada uma seleção de variáveis importantes para a análise, objeto da pesquisa, que deveriam ser pesquisadas e consideradas na posterior análise prosopográfica. É importante salientar que essas variáveis foram definidas com base nas formas de capitais identificadas por Bourdieu no campo acadêmico.

A planilha inicial de coleta de dados foi elaborada com aproximadamente 40 colunas, sendo que cada coluna correspondia a informações consideradas importantes de 53 docentes, buscando assim identificar as seguintes variáveis:

a) Indicadores de capital escolar

Estudos superiores: cursos, estabelecimento, ano de ingresso, ano de término;

- Títulos obtidos: doutorados, pós-doutorado, curso, estabelecimento, ano de início e término;

- Trajetória em IES internacional de prestígio (foram identificadas as 100 melhores no ranking mundial universitário).

b) Indicadores de poder universitário

- Ano de ingresso no Departamento;

- Vinculação à programas de pós-graduação e relevância dos mesmos;

- Cargos ocupados na administração e nível de poder.

c) Indicadores de poder científico

- Quantidade de projetos e bolsas FAPESP;
- Bolsa produtividade e nível;
- Quantidade de artigos científicos publicados, nível de produtividade e qualidade das publicações (medida através da quantidade de artigos JCR).

d) Notoriedade intelectual

- Prêmios científicos;
- Participação como membro de corpo editorial.

e) Poder político

- Cargos em governos ou em associações universitárias.

f) Capital gerencial

Cargo de gerência em empresas privadas.

g) Capital tecnocientífico

- Quantidade de projetos de extensão financiados;
- Patentes desenvolvidas.

A partir disso, foram realizadas análises minuciosas nos Currículos Lattes dos 53 docentes, trabalho este que demandou atenção, dedicação e tempo, uma vez que a quantidade de informações a serem alimentadas eram grandes e os Currículos encontrados eram extensos e carregados de informações sobre a carreira dos docentes.

Depois de completa, foram realizados diversos filtros e pré-análises, nas quais foram identificadas necessidades de adequação, inclusão e exclusão de informações, com o intuito de despoluir as informações e aprimorar cada vez mais os dados.

Deste modo, em comparação com a planilha inicial, ao final da coleta dos dados, chegou-se a uma planilha mais refinada, contendo dados de 51 docentes (45 ativos e 9 aposentados), e com a redução de 40 para 25 colunas, com dados mais aperfeiçoados e agrupados, de forma a facilitar a visualização os resultados nos gráficos e na ACM.

3.2. Formas de análise dos dados

Para a análise dos dados optou-se por duas metodologias ea análise de correspondências múltiplas..

A análise de correspondências múltiplas foi utilizada para analisar a relação entre as variáveis. De acordo com Kluger (2018) a representação geométrica gerada pela ACM é adequada à ideia de campo, de modo a demonstrar em um ambiente relacionalmente estruturado, que a distância entre os indivíduos decorre de diferenças em suas características sociais, bem como de suas dotações desiguais de capitais. Além disso, a ACM permite uma visualização das compatibilidades, lutas travadas no espaço social e as correlações entre as posições sociais dos agentes e suas práticas e tomadas de decisões.

Bertoncelo (2016, p. 1) explica que:

“A ACM é parte de um conjunto mais amplo de técnicas denominado Análise Geométrica de Dados, que busca descrever e analisar as relações entre um grande número de variáveis e suas categorias (as chamadas “modalidades”) por meio de medidas espaciais como a distância euclidiana e a dispersão ao longo de eixos principais”.

De outra maneira, pode-se dizer que na ACM as relações entre as variáveis podem ser vistas através de distâncias relativas que as separam em uma chama “nuvem de modalidades” formada pelo cruzamento entre eixos do espaço de correspondência. Com os resultados obtidos na ACM é possível analisar as relações entre as categorias das variáveis alimentadas, bem como identificar os eixos as separam, possibilitando descrever as distancias e proximidades entre elas (BERTONCELO, 2016).

No estudo em questão a ACM foi realizada em etapas, sendo: a) elaboração e preenchimento de planilha contendo os dados e trajetória acadêmica dos docentes estudados; b) ajustes na planilha de forma a reduzir o número de variáveis e de classes; c) realização da análise das nuvens. Para aplicação dessa metodologia foi utilizado o Software R Estatística.

Já em relação à análise de conteúdo, a proposta de Bardin (2016) é de que a análise de conteúdo seja realizada em três etapas: a pré-análise, que consiste na organização do material com o intuito de sistematizar as ideias iniciais, deixando-os mais operacionais – nesta fase, o autor destaca a importância da escolha dos documentos que serão analisados, a formulação as hipóteses e objetivos e por último a elaboração de indicadores para fundamentar a interpretação final; a segunda etapa compreende a exploração do material; e a terceira etapa diz respeito ao tratamento dos dados obtidos e a sua interpretação, sendo essa etapa a responsável pelo tratamento dos resultados brutos para que gerem os devidos significados e se tornem vários, seja por meio de estatísticas simples ou complexas, com a possibilidade de ilustrações representativas dos resultados. Para o autor, a análise de conteúdo pode ser aplicada em diversos

tipos de pesquisa, e é capaz de transformar documentos textuais em dados quantitativos, bem como realizar a análise de dados lógicos pelo viés qualitativo.

A análise de conteúdo se deu através da exploração dos Currículos Lattes dos docentes, do exame das informações disponíveis nas páginas institucionais do Departamento e Programas de Pós-Graduação, e compilação de informações importantes na planilha. A metodologia de análise de conteúdo em currículos Lattes é uma abordagem relevante para investigar e compreender a produção acadêmica e científica de pesquisadores. Conforme destacado por Bardin (2016), a análise de conteúdo é uma técnica qualitativa que permite examinar o conteúdo de documentos, identificando padrões e significados subjacentes. No contexto específico dos currículos Lattes, essa metodologia tem sido aplicada para investigar a produção científica e acadêmica de pesquisadores, possibilitando uma análise detalhada de suas competências, colaborações e trajetórias profissionais (MACHADO; MALTEMPI, 2015). Além disso, a análise de conteúdo em currículos Lattes tem sido utilizada como uma ferramenta valiosa para estudos bibliométricos e avaliação da produção científica em diferentes áreas do conhecimento (COSTA; OLIVEIRA, 2017). Dessa forma, essa metodologia oferece uma contribuição significativa para a compreensão do panorama científico e para a identificação de tendências e redes de colaboração no meio acadêmico.

É imprescindível mencionar que no presente estudo ambas as técnicas de levantamento dos dados em conjunto proporcionaram uma visão mais ampla e completa dos resultados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1. SITUANDO A ORGANIZAÇÃO ANALISADA

4.1.1. Inserção na engenharia de produção do Brasil

O campo da Engenharia de Produção no Brasil vem demonstrando crescimento significativo no Brasil, o que pode estar relacionado às necessidades atuais do mundo empresarial (FAE; RIBEIRO, 2005). De acordo com Cunha (2002), a Revolução Industrial estimulou as organizações empresariais a buscarem níveis cada vez maiores de produtividade, qualidade e rentabilidade, e por conta disso, sentiu-se a necessidade de criação de novas técnicas e métodos que impulsionassem o sistema de produção. Esse cenário despertou uma maior competitividade entre as empresas e conseqüentemente uma preocupação maior com a percepção dos clientes.

De acordo com Cunha (2002), a engenharia de produção se desenvolveu ao longo do século XX, em resposta às necessidades apresentadas pelo mercado, no que tange à evolução tecnológica e mercadológica.

No Brasil, a Engenharia de Produção apresentou fatos históricos importantes que contribuíram para que a sua relevância fosse reconhecida. Iniciou-se com a construção, em 1924, de quartéis do exército com a utilização de novidades, como a padronização, organização e harmonização do trabalho, bem como a fabricação em larga escala. Posteriormente houve a criação do Instituto de Organização Racional do Trabalho – IDORT, composto por classes de trabalhadores, com o objetivo de inserir processos de organização científica do trabalho e da produção em busca de uma melhoria do padrão de vida dos trabalhadores. Por último, na década de 50 houve uma mudança expressiva no mercado de trabalho brasileiro, com a instalação de indústrias multinacionais norte-americanas, que trouxeram consigo uma cultura voltada para os padrões internacionais de produção baseado nas teorias de Taylor. Essa mudança de padrões culturais apresentou organogramas com departamentos específicos ocupados em sua grande maioria por Engenheiros Industriais, uma vez que no Brasil ainda não existiam cursos de Engenharia de Produção e as escolas de Administração de Empresas não ofereciam habilidades suficientes para formar profissionais qualificados para ocupar tais posições. Por conta disso, outros profissionais de outras áreas, como Engenheiros civis, mecânicos, entre outros, passaram a ocupar esses postos de trabalho e executar os processos de forma autodidata. A partir dessa necessidade é que surgiu a demanda por profissionais e cursos de Engenharia de Produção (PIRATELLI, 2005).

A Engenharia de Produção no Brasil nasceu inicialmente como um curso de extensão ofertado pela Universidade Politécnica da USP, porém, com a alta procura, a Universidade sentiu a necessidade de sair à frente em relação à concorrência e passou a ofertar em 1958 o curso de Engenharia de Produção no nível de graduação. A partir disso, o mercado passou a incluir e demandar o Engenheiro de Produção em diversos setores produtivos (PIRATELLI, 2005).

Faé e Ribeiro (2004) afirmam que a Engenharia de Produção no Brasil vem apresentando um crescimento acentuado, com a criação de cursos de graduação e pós-graduação, além dos movimentos em prol de mudanças na ênfase de cursos já existentes. Em relação ao campo empresarial, a evolução do curso também é crescente, uma vez que as empresas buscam profissionais capazes de elaborar e desenvolver projetos que aumentem a produção dentro de uma fábrica e concomitantemente reduzam os custos. Para Furlanetto et al., (2006) o Engenheiro de Produção atua diretamente com os produtos propriamente ditos, o que

significa que enquanto profissionais de outras engenharias trabalham com a invenção dos produtos, os da produção trabalham na prática para reduzir custos, melhorar os processos de produção e a qualidade dos mesmos.

4.1.2. Histórico do Departamento

A Universidade Federal, objeto do presente estudo, foi criada em maio de 1968, sendo a primeira instituição de ensino superior instalada no interior do Estado de São Paulo. Atualmente, além possui quatro campus.

Em números, a Universidade oferece ao todo 64 cursos de graduação, além de 52 programas de pós-graduação, 12 cursos de mestrado, 44 de mestrado acadêmico, 31 de doutorado e 96 cursos de especialização, todos vinculados a departamentos acadêmicos.

No ano de 1970 foi criado na IFES o curso de Engenharia de Produção, oferecido em duas modalidades, Produção Química e Produção Materias, marcados por estarem entre os primeiros do Brasil, porém, foi somente em 1976 a criação dos cursos de Engenharia de Produção Materiais e Engenharia de Produção Química, com o reconhecimento pelo Ministério da Educação – MEC em 1982, após a formação da primeira turma. Nesse meio tempo, em 1977 houve a inauguração do Departamento de Engenharia de Produção.

De lá pra cá, fatos e eventos importantes para a história do Departamento, da Universidade e também para o campo da Engenharia de Produção ocorreram, como por exemplo, no ano de 1981 em que o referido departamento promoveu e sediou o I Encontro Nacional de Ensino de Graduação de Engenharia de Produção (ENEGEP), evento este, que se destacou, cresceu e teve sua nomenclatura alterada para Encontro Nacional de Engenharia de Produção e se mantém até hoje como o principal congresso de Engenharia de Produção do Brasil.

Com o aumento de sua visibilidade, no ano de 1986 o Departamento participou da organização Associação Brasileira de Engenharia de Produção (ABEPRO) incluindo a eleição de um de seus docentes para a primeira diretoria.

Em 1992 foi estruturado e aprovado o Programas de Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP), com o curso de mestrado em Engenharia de Produção e em 1993 foram criados o curso de graduação em Engenharia de Produção Agroindustrial e o curso de pós-graduação lato sensu (especialização) em Gestão da Produção, respectivamente. É importante destacar que, na época de sua criação, o Curso de Engenharia de Produção Agroindustrial era inexistente no Brasil.

Já em 1994, foi publicada a primeira edição da revista própria do Departamento, resultado de uma larga experiência acumulada pelos docentes, e em 1995 a participação na organização da 15ª edição do Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP) que passou a ter caráter internacional com a realização simultânea do International Congress of Industrial Engineering and Operations Management (ICIEOM).

Tempos depois, já em 1999 o Departamento de Engenharia de Produção se destacou pela conquista e criação do curso de Doutorado em Engenharia de Produção do PPGEP, e tão logo em 2000 criou o curso de pós-graduação lato sensu em Gestão Organizacional e de Pessoas voltado à gestão de pessoas, cujo público-alvo são engenheiros, administradores, advogados, economistas, psicólogos, pedagogos e demais profissionais de áreas afins.

O ano de 2005 foi marcado pela reestruturação curricular e a consequente fusão dos três cursos de graduação existentes e mencionados anteriormente tornando-os uma única graduação plena, e em 2006 o Departamento colaborou para a criação do curso superior de Tecnologia de Produção Sucroalcooleira, na modalidade de ensino à distância, ofertado pela IFES com diversos polos pelo Estado.

Novamente em 2010 o Departamento de Engenharia de Produção participou da organização do Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), dessa vez em sua 30ª edição com o tema “Maturidade e desafios da Engenharia de Produção: Competitividade das empresas, condições de trabalho e meio ambiente”.

Mais tarde, em 2013, houve a participação, através do PPGEP, na criação da Associação Nacional de Programas Pós-graduação e Pesquisa em Engenharia de Produção (ANPEPRO) incluindo a eleição de um de seus docentes na primeira diretoria.

No decorrer do ano de 2017 foi criado o curso de pós-graduação lato sensu MBA Finanças, oferecendo capacitação a profissionais de diversas áreas para o gerenciamento financeiro de empresas.

Em 2019 o DEP contou com a criação do Programa de Pós-Graduação Profissional em Engenharia de Produção (PPGPEP), com o lançamento do Mestrado Profissional em Engenharia de Produção, que visa aplicar o conhecimento científico e tecnológico gerado na universidade ao tratamento de problemas complexos das empresas, permitindo gerar soluções avançadas e inovadoras para essas organizações.

Por fim, em 2021, foi concluída a construção do Laboratório Integrado de Engenharia de Produção, com toda infraestrutura para o desenvolvimento das atividades acadêmicas de pesquisadores do Departamento.

O Departamento conta com um corpo docente altamente qualificado, com vasta experiência na área de Engenharia de Produção, e com compromisso com o ensino, a pesquisa e a extensão.

4.1.3. Situando o Departamento analisado na Universidade

As universidades são “instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano” (BRASIL, 1996, art. 52). São responsáveis por oferecer atividades regulares de ensino, pesquisa e extensão, incluindo-se os programas de mestrado e doutorado (BRASIL, 2001, art. 8º).

O corpo docente das universidades tem um papel fundamental na execução de atividades que envolvem os alunos, mas não limitado a isso, possuem também atribuições relacionadas à gestão e administração da organização, além da participação em atividades a nível de pós-graduação Lato ou Stricto Sensu (TEIXEIRA *et al*, 2011). Os autores complementam que os docentes são estimulados a se envolverem nessas atividades de naturezas diversas, pois, elas podem conferir certo grau de status, prestígio ou outras formas de poder dentro da instituição na qual faz parte. Acrescentam também que na teoria de Bourdieu esses docentes se inserem no campo científico por se submeterem a lógica da ciência.

No caso particular das universidades públicas, Scott (2001, pg.33) apud Teixeira *et al* (2011, p. 182) afirmam que elas possuem suas próprias estruturas, normativas e regulamentos, que garantem a estabilidade e significado ao comportamento social, lhe conferindo legitimidade perante a sociedade. Os autores apontam que entre os elementos institucionais responsáveis pela legitimidade estão formas culturais da organização, como as leis, as normas, estruturas sociais, como a distribuição do poder e da autoridade. As universidades são compostas por um alto grau de profissionalismo, considerando a necessidade de autonomia e liberdade de trabalho por parte dos docentes, assim como a descentralização na tomada de decisões, diversidades de pontos de vista, incertezas e disseminação de poder.

Para um melhor entendimento sobre o objeto de estudo da presente pesquisa, faz-se necessário primeiramente situar a IFES, e em um segundo momento situar o Departamento na Universidade.

A Universidade está situada no estado de São Paulo, foi fundada no ano de 1968 e foi a primeira instituição federal de ensino superior do Estado de São Paulo. Atualmente possui quatro campi.

A sede da Universidade está localizada em uma cidade do Interior de São Paulo, é o maior em estrutura física e é onde está localizada a Administração e a Reitoria da Universidade. Em sua estrutura estão três Centros Acadêmicos: Centro de Ciências Biológicas e da Saúde – CCBS, Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia – CCET e o Centro de Ciências Humanas – CECH, que juntos contam com 34 departamentos acadêmicos que oferecem 40 cursos de graduação na modalidade presencial, 72 cursos de pós-graduação, sendo 33 mestrados acadêmicos, 7 mestrados profissionais, 4 mestrados profissionais em rede e 28 doutorados.

O segundo campus foi criado em 1991 e possui em sua estrutura o Centro de Ciências Agrárias, abrangendo 05 departamentos acadêmicos que oferecem 6 cursos de graduação na modalidade presencial e 4 programas de pós-graduação.

O terceiro campus foi fundado em 2005 e possui três Centros Acadêmicos: Centro de Ciências em Gestão e Tecnologia – CCGT, Centro de Ciências Humanas e Biológicas – CCHB e Centro de Ciências e Tecnologias para a Sustentabilidade – CCTS, contemplando 09 departamentos acadêmicos que oferecem 14 cursos de graduação na modalidade presencial e 15 programas de pós-graduação, que incluem 9 mestrados acadêmicos, 1 mestrado profissional, 1 mestrado profissional em rede e 4 doutorados.

O quarto e mais novo campus foi criado em 2012, nas estruturas de uma fazenda doada para a Universidade. Nele está situado o Centro de Ciências da Natureza – CCN que apesar de ainda não possui departamentos acadêmicos em suas instalações, oferecem 5 de graduação presenciais.

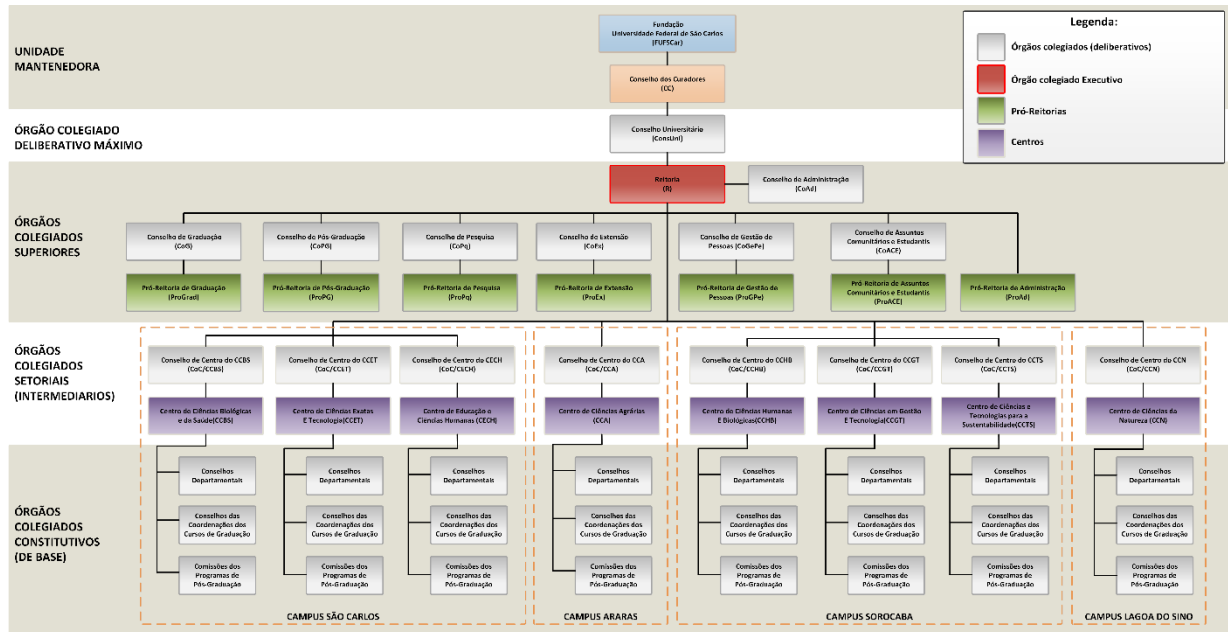
No total, a Universidade oferece 65 cursos de graduação presencial, 57 programas de pós-graduação, 12 cursos de mestrado profissional, 46 de mestrado acadêmico, 32 de doutorado e 108 cursos de especialização (SPDI, 2019).

Os Centros Acadêmicos são compostos pelos Departamentos, Cursos de Graduação, Programas de Pós-Graduação, Unidades Multidisciplinares e Unidades Especiais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão, e através de sua Diretoria exercem atividades de gestão, que incluem toda a coordenação das atividades do Centro, respeitando as diretrizes estabelecidas por seus respectivos Conselhos de Centro (SPDI, 2019).

O Departamento de Engenharia de Produção possui toda a sua estrutura física dividida em 4 prédios (salas dos docentes, secretarias, salas de grupos de extensão, salas de aula, salas de grupos de pesquisa, laboratórios, auditórios, entre outros), e na estrutura formal da Universidade, representada mais adiante pelo organograma, é um departamento situado dentro do Centro de Ciências Exatas e Tecnologia – CCET.

A estrutura organizacional formal da Universidade está representada no organograma abaixo:

Figura 1. Organograma da Universidade



Fonte: <https://www.ufscar.br/a-ufscar/organograma>

Machado (2002) explica que com a reforma universitária ocorrida em 1968 foram adotados modelos de estrutura organizacional norte-americanos, sem se considerar as peculiaridades das instituições brasileiras. A proposta desse modelo era evitar a duplicação de meios para os mesmos fins, adotando-se assim a estrutura matricial, existente até os dias de hoje na maioria das universidades brasileiras. Nesse modelo, os docentes são vinculados funcionalmente aos departamentos e são cedidos para atuarem nos cursos, conforme negociação interna entre os departamentos e as coordenações de cursos. O autor acrescenta que apesar das universidades terem adquirido uma maior liberdade para a sua organização, a grande maioria permanece estruturadas de acordo com o modelo imposto pela reforma supramencionada.

Na estrutura formal da Universidade não é diferente, os docentes integram departamentos, ministram aulas em cursos de graduação e pós-graduação e alguns participam da gestão universitária. Cada departamento possui sua liderança formal (chefe e vice-chefe), e cada curso possui a sua coordenação. Nesse sentido, Machado (2002) observa que esse tipo de estrutura apresenta vantagem de evitar a duplicação dos meios, porém, pode apresentar a desvantagem em relação a duplicidade de poder, uma vez que o docente acaba mantendo relações tanto com o departamento como com o curso.

No organograma da Universidade, observa-se também, a existência dos órgãos colegiados que detêm de poder decisório, e estão classificados hierarquicamente como de base, intermediários e superiores. Os órgãos colegiados de base são compostos por comissões dos programas de pós-graduação, conselhos das coordenações dos cursos de graduação e pelos conselhos departamentais. Já os órgãos colegiados intermediários incluem os Centros e os Conselhos de Centro. E os órgãos colegiados superiores que são compostos pelas Pró-Reitorias, seus respectivos Conselhos e a Reitoria. Acima dos órgãos colegiados superiores está o Órgão Colegiado Deliberativo Máximo, que no caso desta Universidade é o Conselho Universitário – ConsUni.

Os dados coletados indicam que uma parcela significativa de docentes ativos do Departamento de Engenharia de Produção já ocupou pelo menos um cargo com poder de base, como por exemplo, chefe/vice-chefe de departamento, coordenador(a) de curso de graduação ou de programa de pós-graduação, enquanto apenas 1 atuou em cargo de poder intermediário como Diretor(a) de uma Agência de Inovação e 1 ocupou cargo de poder superior, desenvolvendo atividades de gestão no cargo de Pró-Reitor(a).

A escolha do Reitor na Universidade é realizada através de uma consulta pública à comunidade acadêmica, como uma espécie de “eleição”, sendo que após a escolha do representante é elaborada uma lista tríplice e a indicação é encaminhada para a Presidência da República, que se de acordo, procede com a nomeação. Já o Vice-Reitor é nomeado posteriormente pelo Reitor nomeado. Da mesma forma ocorre com a indicação dos Pró-Reitores e Pró-Reitores Adjuntos. Desta forma, pode-se subentender que em todos esses casos se tratam de cargos políticos.

4.2. As estruturas organizacionais formais do Departamento

No organograma da Universidade, o DEP está dentro do Centro de Ciências Exatas e Tecnologia – CCET, que está vinculado diretamente vinculado à Reitoria. O DEP, por sua vez, possui também a sua organização interna, e é composta pelas seguintes posições:

- Chefia;
- Vice-Chefia;
- Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP);
- Coordenação do Programa de Pós-Graduação Profissional em Engenharia de Produção (PPGPEP);
- Coordenação de Extensão;
- Coordenação de Graduação;

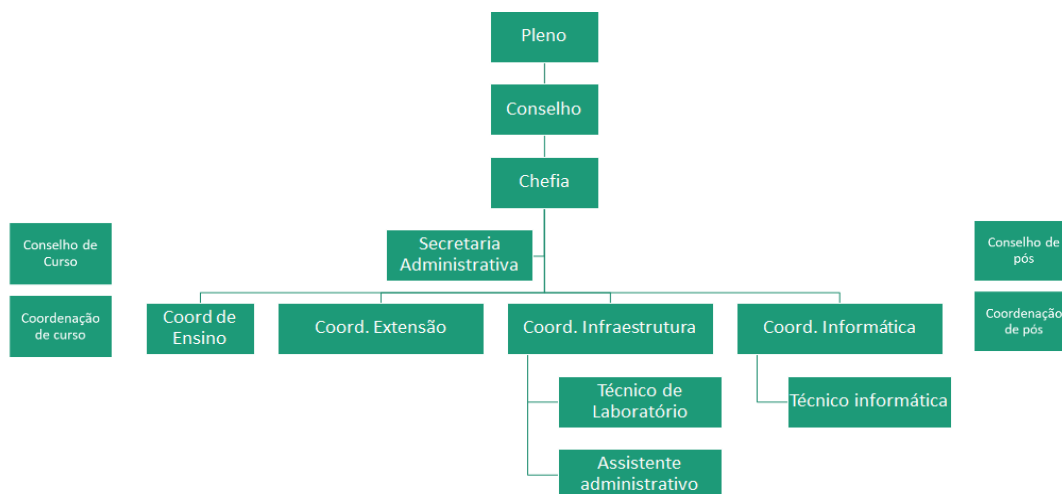
- Coordenação de Informática e Laboratórios;
- Coordenação de Infraestrutura;
- Editor da Revista Gestão & Produção.

É importante destacar que no DEP existem três unidades interdependentes, que é o Curso de Engenharia de Produção e as duas pós-graduações (PPGEP e PPGPEP), que estão sediados no DEP, porém, suas coordenações não possuem relação de subordinação com o chefe e vice-chefe do departamento, apenas trabalham como pares. Os cursos tanto da graduação como das pós-graduações são independentes, inclusive em relação ao orçamento, regulamentos e conselhos. Os coordenadores, por sua vez, lidam com docentes de diversos departamentos que oferecem disciplinas para a realização dos cursos.

Dentro do DEP foi estabelecida uma estrutura organizacional de apoio à chefia, com cargos de coordenação, indicados pela chefia, que trabalham junto com a gestão do chefe. É relevante observar que essa estrutura não está formalmente descrita em nenhum documento, foi definida internamente, em acordo com a equipe. Nessa estrutura interna, além dos docentes, encontram-se também os servidores técnico-administrativos, que trabalham mais próximos dos coordenadores ou do chefe.

Abaixo está o organograma interno do DEP:

Figura 2. Organograma do DEP



Fonte: Elaborado pela autora

O organograma em questão não é um documento oficial, e foi elaborado pela autora, com base na análise de documentos institucionais, aos quais teve acesso.

Especificamente em relação a estrutura do Departamento, pode-se observar que no topo está o conselho de departamento (órgão deliberativo), e abaixo dele está o chefe/vice-chefe e

os coordenadores de apoio. No passado, o conselho do departamento era integrado pela totalidade de seus docentes, era uma reunião geral, porém, com o crescimento do departamento as reuniões se tornaram improdutivas, e por conta disso, se instituiu internamente um conselho menor, com número de conselheiros reduzidos, limitando-se apenas ao: Chefe/Vice-Chefe, Coordenador da Graduação, Coordenador do PPGE, Equipe de coordenação (coordenador de extensão, coordenador de informática e laboratórios e coordenador de infraestrutura) e Editor da Revista Gestão e Produção. Sobre isso, Machado (2002) afirma que a decisão colegiada é característica presente nas universidades brasileiras, e que existem colegiados em quase todos os níveis, desde o conselho superior, de centros, departamental e de curso. Destaca ainda a importância de decisões plurais e conjuntas, mas frisa que o exagerado número de membros no colegiado inviabiliza as decisões.

O DEP ainda não possui regimento próprio, mas está empenhando esforços através de um grupo de trabalho para que o mesmo seja elaborado e aprovado nas devidas instâncias deliberativas, assim como também outras normativas complementares e documentos que formalizem o trabalho, como por exemplo, organogramas, mapas de processos, instruções de trabalho, etc.

4.3. AS ESTRUTURAS INFORMAIS DO DEPARTAMENTO

4.3.1. Os docentes e seus capitais

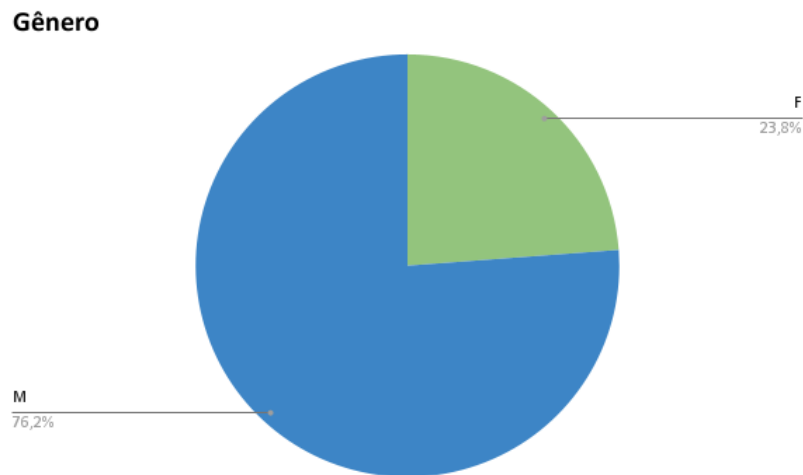
A primeira parte da investigação tem por objetivo a caracterização do Departamento, e engloba variáveis como gênero, período de ingresso no Departamento, área de atuação no DEP, trajetória percorrida no doutorado e pós-doutorado e a participação em programas de pós-graduação como docentes.

Em uma segunda etapa são avaliadas variáveis capazes de mensurar o poder universitário dos docentes, o poder científico, notoriedade intelectual, poder político, capital gerencial e capital tecnocientífico.

Após uma análise exploratória dos dados coletados, observou-se que o corpo docente investigado exibe uma composição dicotômica. De acordo com o gráfico abaixo, o corpo docente é composto por 32 homens e 10 mulheres, representando respectivamente 76,2% e 23,8% da população analisada. Há, portanto, uma predominância de docentes do sexo masculino.

A predominância de docentes do sexo masculino em relação às do sexo masculino pode sugerir um reflexo de desigualdades históricas no meio acadêmico e problemas que dificultam a ascensão e participação de mulheres na carreira acadêmica.

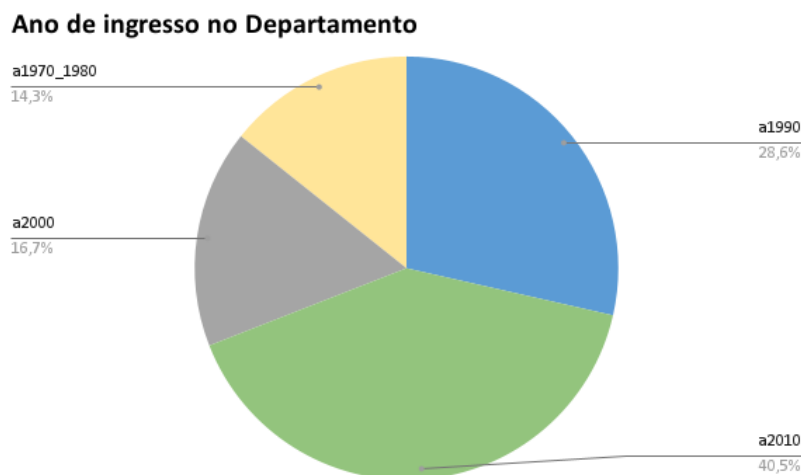
Gráfico 1. Gênero



Fonte: Elaborado pela autora

Com o objetivo de compreender as mudanças no corpo docente do DEP ao longo das últimas décadas, foi utilizada a coluna de “ano de ingresso” da planilha inicial. É importante destacar que essa variável precisou ser agrupada, uma vez que a quantidade de dados inviabilizaria a realização da ACM. Desta forma, a variável foi agrupada em quatro categorias, sendo a de docentes que entraram entre os anos de 1970 e 1989, os que entraram entre 1990 e 1999, entre 2000 e 2009 e por fim os que ingressaram entre 2010 e 2022.

O intuito desta análise foi o de entender a composição atual do corpo docente do DEP, exceto os docentes que já se aposentaram ou falecidos. Observa-se que o percentual de docentes da primeira geração, ou seja, aqueles que ingressaram entre os anos de 1970 e 1989 é bastante reduzido em relação às demais gerações, apenas 6 docentes permanecem ativos. Por outro lado, a análise mostra que há um número significativo de docentes que ingressaram no DEP na última década. Essas informações apontam um cenário de mudança no perfil de seu corpo docente ao longo do tempo. A diminuição do número de docentes da primeira geração sugere uma renovação natural de pessoal.

Gráfico 2. Ano de ingresso dos docentes no Departamento

Fonte: Elaborado pela autora

Em continuidade à caracterização do Departamento, foram coletadas informações sobre as principais áreas dos docentes: Economia e Finanças, Gerência de PCP, Gerência PO, Organizações, Qualidade e Projeto.

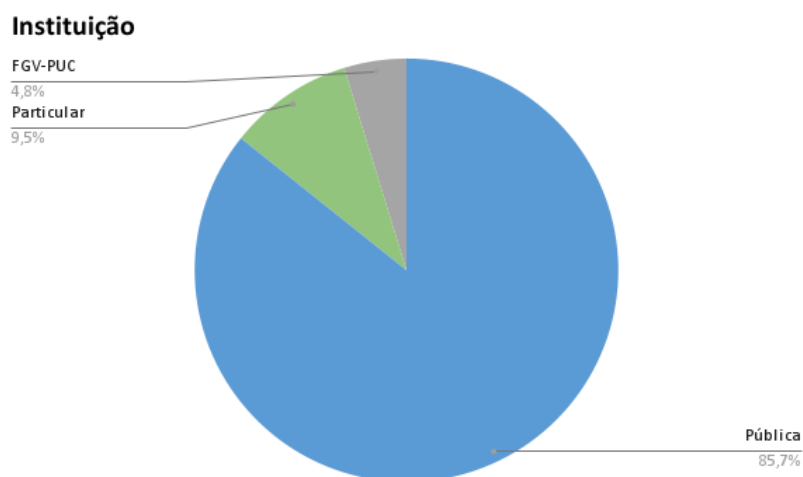
Após a análise dos dados, pode-se dizer que as áreas com mais docentes são a de Gerência (PO e PCP) e a de Economia e Finanças, seguidos pela área da Qualidade, Organizações e Projeto (Gráfico 3).

Com relação à trajetória acadêmica desses docentes, é possível verificar que a maior parte deles cursou a Graduação em instituição pública, conforme Gráfico 4. Já a Instituição de Doutorado, a maioria cursou na USP (São Paulo, São Carlos e Ribeirão Preto) que juntas representam 35,8%, seguida da UFSCar que formou 31% dos docentes. Com a análise do Gráfico 4 abaixo, é possível verificar também que uma metade dos docentes cursaram e concluíram seus doutorados na cidade de São Carlos (USP-SC e UFSCar).

A partir da análise descritiva dos gráficos 3 e 4, pode-se apontar alguns indícios. A informação de que a maioria dos docentes cursaram a graduação em instituição pública pode sugerir uma tendência de reprodução social e desigualdades educacionais e isso pode estar relacionado ao conceito de capital cultural, em que os que possuem mais acesso aos recursos culturais e educacionais têm maiores chances no meio acadêmico. Em relação ao destaque de que metade dos docentes analisados concluiu seus doutorados na cidade de São Carlos. Um outro ponto importante nesta análise é o fato de que uma significativa fatia dessa amostra cursaram seus doutorados na USP e UFSCar, sugerindo uma concentração de capital cultural em instituições determinadas. E por fim, observou-se que metade dos docentes concluiu seus

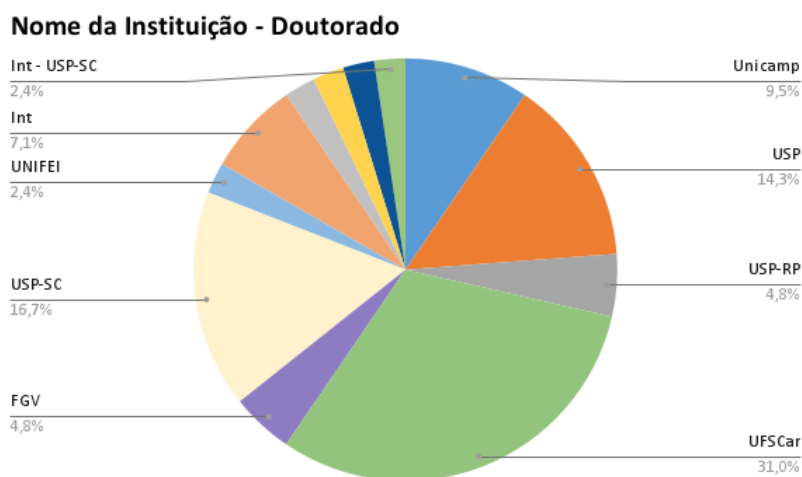
doutorados na cidade de São Carlos, o que pode sugerir um provincialismo, ou seja, uma tendência de os indivíduos permanecerem em suas regiões de origem para adquirir seus capitais.

Gráfico 3. Natureza da Instituição de Graduação



Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 4. Nome da Instituição de Doutorado



Fonte: Elaborado pela autora

No que diz respeito ao ano de conclusão do Doutorado, o Gráfico 6 indica que quase metade dos docentes concluíram o curso entre 21 e 30 anos, e uma outra significativa quantidade nos últimos 10 anos. Os docentes que não estão representados por essas duas fatias,

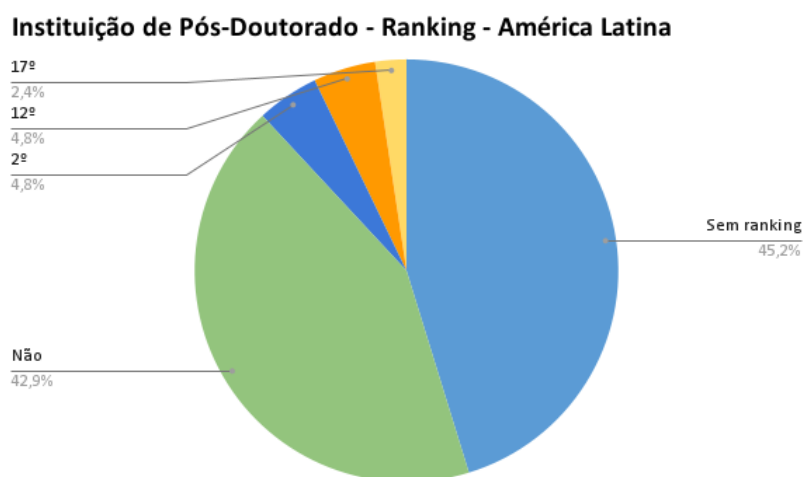
são os que concluíram entre 11 e 20 anos e os com mais de 30 anos de formação, somando juntos 19% dos analisados.

O Gráfico 7 traz informações importantes sobre a trajetória dos docentes em Pós-Doutorados. Suprimindo os 42,9% que não fizeram Pós-Doutorado, verifica-se que outros 42,9% obtiveram o título em Instituição de Ensino Internacional, apenas 4,8% em Instituição Nacional e 9,5% com dois doutorados, sendo um internacional e outro na Nacional.

Para a variável Pós-Doutorado, a única informação coletada foi o nome da instituição de ensino, e a partir dela foram criadas subvariáveis que pudessem informar se a instituição é nacional ou internacional, se está no ranking THE da América Latina e entre as 100^o primeiras no ranking THE Mundo.

Com as subvariáveis foi possível verificar que, do total, 56,4% dos docentes fizeram Pós-Doutorado, a maioria fora do Brasil. Com base nos nomes das instituições buscou-se a informação sobre a classificação de cada uma no Times Higher Education Latin America University Rankings (THE-UAL, 2023), conforme Gráfico 5, constatando-se que 3 delas encontram-se no ranking das melhores universidades da América Latina, sendo elas a Universidade de São Paulo em 2^o lugar, responsável pela formação de 4,8% dos docentes do Departamento, a Universidade Estadual Paulista – UNESP em 12^o lugar, que formou 4,8% e a Universidade Federal de São Carlos em 17^o colocação, formando 2,4% dos docentes. Os outros 42,9% não possuem pós-doutorado.

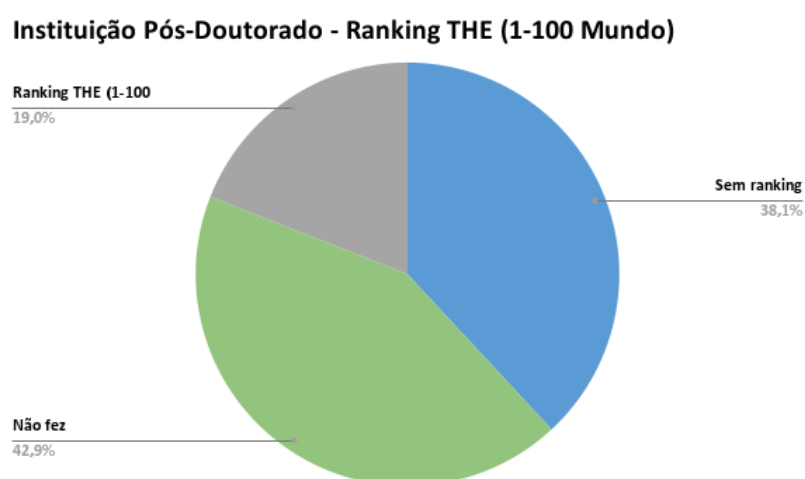
Gráfico 5. Instituições de Pós-Doutorado que constam no Ranking da América Latina



Fonte: Elaborado pela autora

Uma busca similar à anterior foi realizada, mas desta vez, no Times Higher Education World University Rankings (THE-WUR, 2023), com o intuito de se identificar entre os docentes analisados quantos cursaram o Pós-Doutorado em Instituições reconhecidas mundialmente, especificamente até a 100ª colocação. O resultado foi que do total de docentes com o título de Pós-Doutor, 7 deles, representando 19%, contaram com qualificação privilegiada por terem sua formação em Instituição de Ensino classificadas e reconhecidas como as 100 melhores do mundo, conforme Gráfico 6 abaixo:

Gráfico 6. Universidade de Pós-Doutorado – Ranking Geral – 100 primeiras



Fonte: Elaborado pela autora

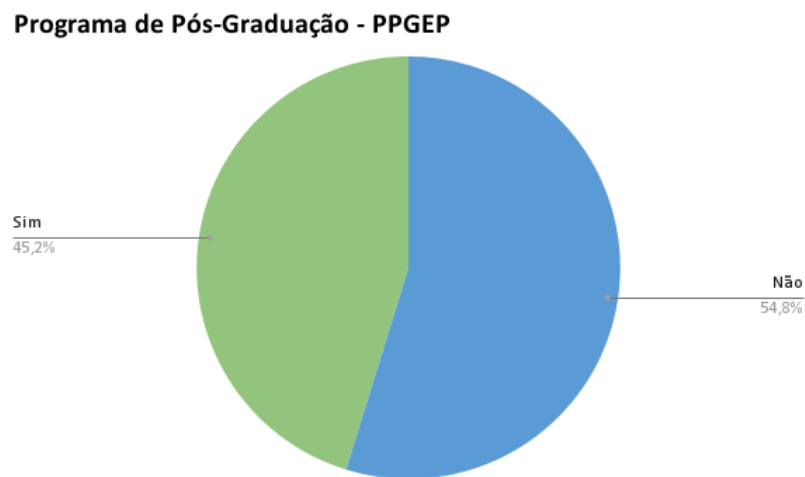
O estudo buscou caracterizar também a participação dos docentes em 3 programas de Pós-Graduação, sendo o Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – PPGEP (Gráfico 7), o Programa de Pós-Graduação Profissional em Engenharia de Produção PPGPEP (Gráfico 8), ambos vinculados ao DEP e o Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos – PPGGOSP (Gráfico 12), que é um programa de pós-graduação strictu-sensu da IFES estudada, vinculado ao Centro de Ciências Humanas - CECH, que oferta o Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos.

No PPGPEP é ofertado o mestrado profissional em Engenharia de Produção, e fazem parte do corpo docente 69% dos docentes do DEP. No PPGEP, que oferta mestrado e doutorado na mesma área, estão credenciados 45,2% dos docentes do departamento. Já no PPGGOSP, são 21,4% dos docentes que contribuem para a oferta do mestrado profissional. O número de docentes do DEP no PPGOSP é menor considerando que o programa não está vinculado ao departamento e suas disciplinas são multidisciplinares, abrangendo docentes de diversas áreas.

Os programas de pós-graduação acima mencionados possuem suas próprias regras, padrões de avaliação e prestígio, e a participação dos docentes em cada programa pode refletir sua inserção e posicionamento no campo acadêmico.

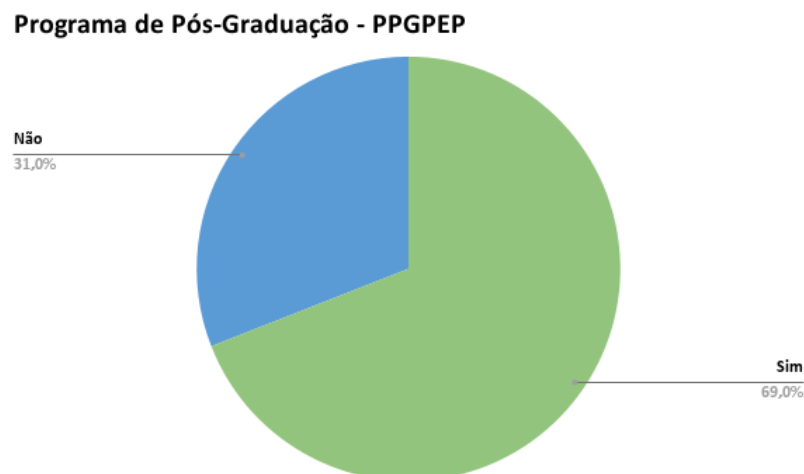
O PPGEP por ofertar o mestrado e o doutorado pode ser considerado um programa mais acadêmico, oferecendo maiores oportunidades para o desenvolvimento da pesquisa científica, e conseqüentemente, conferindo maior prestígio no campo acadêmico para os docentes que nele atuam. Desta forma, pode-se sugerir que a participação nesse programa pode ser vista como uma forma de acumular capital simbólico e reconhecimento intelectual.

Gráfico 7. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção - PPGEP

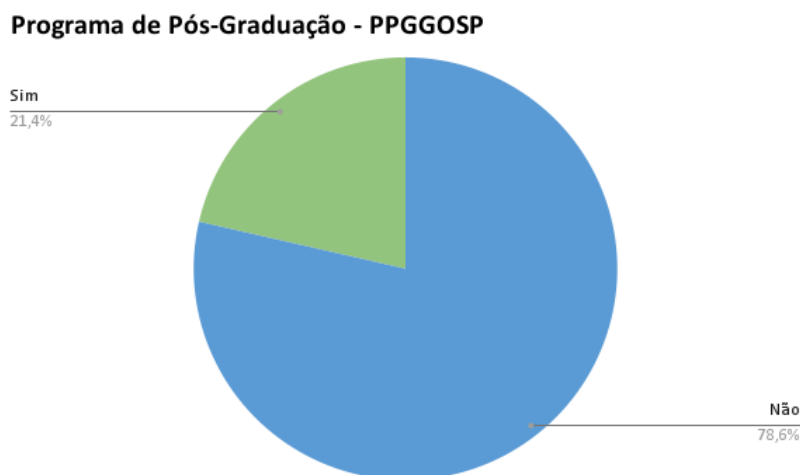


Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 8. Programa de Pós-Graduação Profissional em Engenharia de Produção - PPGPEP



Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 9. Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos

Fonte: Elaborado pela autora

Partindo das variáveis que caracterizam o departamento para as variáveis que determinam as formas de poder, o primeiro a ser analisado foi o capital de poder universitário, em que foram coletados dados relacionados à trajetória dos docentes, incluindo-se os aposentados, quanto à ocupação de cargos na administração da Universidade.

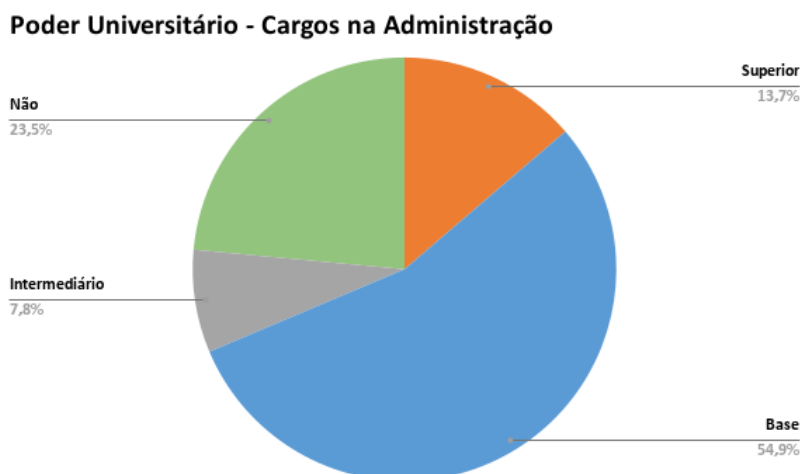
Para tanto, foram listados em um primeiro momento todos os cargos ocupados pelos docentes na administração, e posteriormente foi realizado um agrupamento das variáveis, da seguinte forma:

- 1 – Poder Superior (Reitor, Vice-Reitor e Pró-Reitores);
- 2 – Poder Intermediário (Diretor(a)/Vice de Centro, Pró-Reitores Adjuntos, Secretaria Geral, Diretor(a) da Fundação de Apoio, Diretor(a) da Agência de Inovação;
- 3 – Poder de Base (Chefe/Vice-Chefe de Departamento, Coordenador(a) de Curso de Graduação e Coordenador de curso de Pós-Graduação).

Após a classificação e de acordo com o Gráfico 10, chegou-se à conclusão de que dos 12 docentes que nunca exerceram cargos na administração, 11 ingressaram no DEP na última geração, o que sugere que os docentes da geração mais jovem possuem menos acesso aos cargos de gestão. Do total de docentes, incluindo-se os aposentados, apenas 4 desempenharam cargos de poder intermediário em sua trajetória acadêmica, com funções de Direção de Centro, Agência de Inovação e Fundação de Apoio. Além desses, pode-se verificar que 7 docentes atuaram em cargos de nível de poder superior, incluindo-se as funções de Reitor e Pró-Reitor. Observa-se que desses 7, apenas 2 permanecem ativos. Nesse sentido, os docentes que ocuparam cargos de poder intermediário e superior acumularam capital de poder, o que pode

contribuir para uma posição de destaque no campo acadêmico e poder de influência mesmo após deixarem os cargos.

Gráfico 10. Cargos na administração

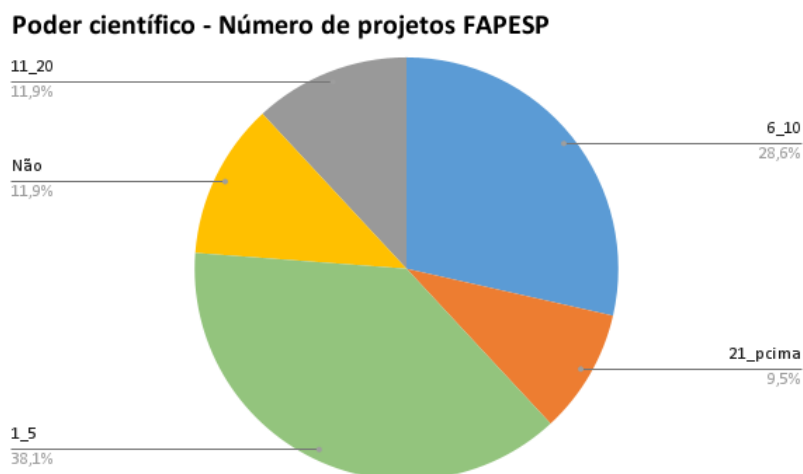


Fonte: Elaborado pela autora

O capital de poder científico dos docentes foi avaliado através das variáveis como: número de projetos FAPESP (Gráfico 14), quantidade de auxílios (Gráfico 15) e bolsas nacionais e internacionais FAPESP (Gráfico 16), se possuem bolsa produtividade (Gráfico 17), produtividade de artigos (Gráfico 18) e quantidade de artigos em JCR (Gráfico 19).

Com relação aos projetos FAPESP, 88,1% dos docentes possuem pelo menos 1 projeto no decorrer de sua carreira. Dos 11,9% que não possuem nenhum projeto, a maioria também se caracteriza por não possuir nenhum auxílio ou bolsa de pesquisa, projeto de extensão com financiamento externo, bem como produtividade baixa em relação a publicações. Esse pode ser o perfil de docentes que priorizam mais a docência do que a pesquisa em si. Em contrapartida, os docentes que possuem produtividade em artigos de média a alta, a maior parte são bolsistas produtividade CNPQ e possui uma quantidade significativa de artigo em JCR, indicando produções de alta qualidade.

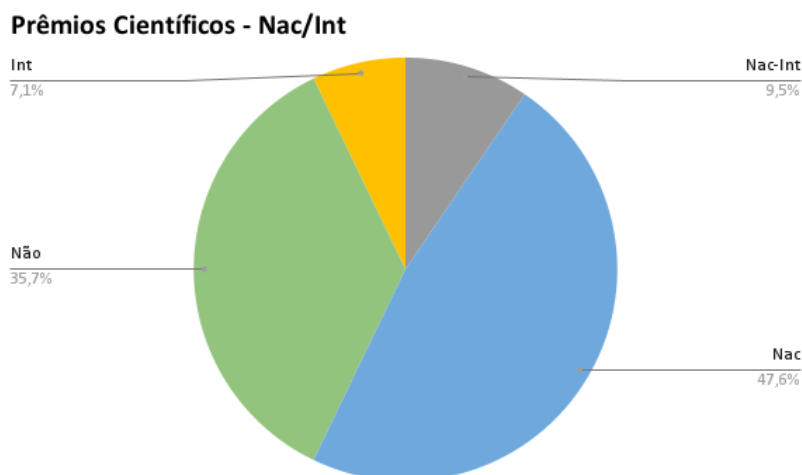
Gráfico 11. Projetos FAPESP



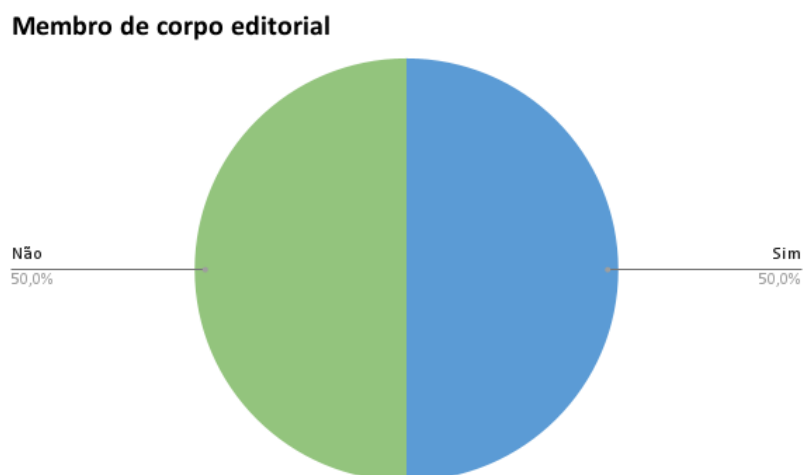
Fonte: Elaborado pela autora

A mensuração da notoriedade intelectual se deu através da coleta de informações importantes nos currículos sobre os prêmios científicos (Gráfico 20) e a participação do docente como membro de corpo editorial (Gráfico 21). Em uma primeira etapa foram descritos com detalhes quais foram os prêmios recebidos e em quais revistas os docentes haviam participado, mas verificou-se que a variável precisaria ser reduzida para melhor análise dos dados. Os dados sobre os prêmios foram reduzidos a Nac (prêmio nacional), Int (prêmio internacional), Nac-Int (prêmios nacional e internacional) ou não para o caso de não recebimento. Já a variável membro de corpo editorial foi limitada a sim, para quando houve participação e não para quando não houve.

Chegou-se ao resultado de que 64,2% dos docentes já receberam prêmios científicos em sua carreira, dos quais 47,6% foram prêmios nacionais, 7,1% internacionais e 9,5% foram contemplados com ambos. Em relação à participação em corpo editorial, verificou-se que exatamente metade dos docentes fazem ou fizeram parte.

Gráfico 12. Prêmios Científicos

Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 13. Membro de corpo editorial

Fonte: Elaborado pela autora

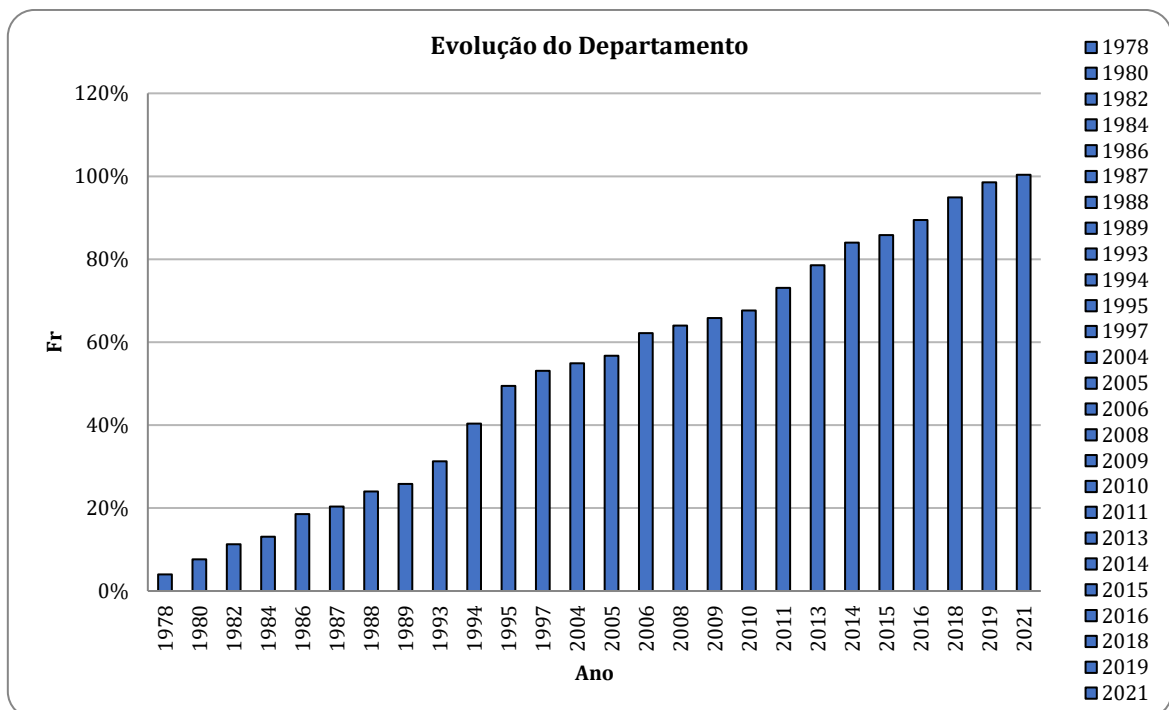
Em relação ao poder político, foram analisados se os docentes já ocuparam cargos em governo (Gráfico 22) ou em associações universitárias, chegando ao resultado de que poucos detém esse capital.

Praticamente o mesmo ocorre com o poder gerencial, onde foram analisados os cargos de direção ocupados em empresas privadas (Gráfico 23). Apenas 3 docentes já atuaram na gestão de empresas privadas antes do ingresso na universidade.

Por fim, para análise do capital de poder tecnocientífico foram coletadas informações sobre duas variáveis, uma relacionada ao desenvolvimento de projetos de extensão financiados por parceiros externos (Gráfico 24), que indicou o número de 15 docentes que se dedicam ou já se dedicaram à projetos de extensão; e também a variável patente (Gráfico 25), que mostra se o docente pesquisador já desenvolveu alguma “invenção” passível de proteção pelos direitos de propriedade intelectual, sendo que para essa variável foram identificados apenas 6 docentes que possuem pelo menos uma patente.

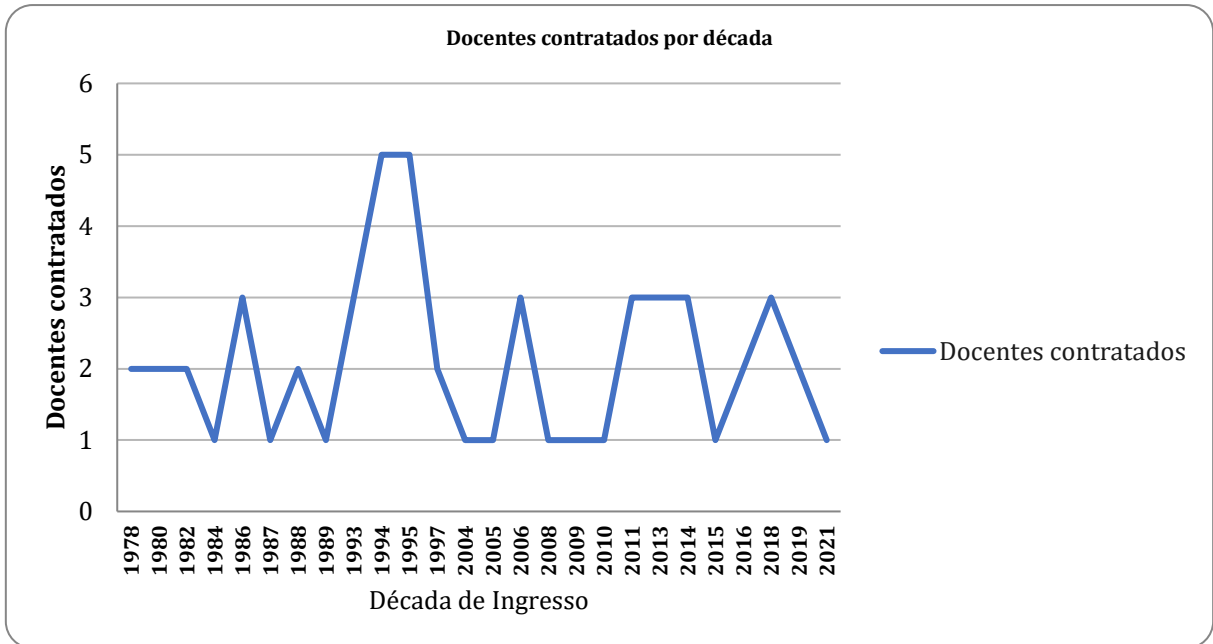
Com o intuito de demonstrar a evolução do DEP, foram elaborados os gráficos 25, 26, 27 e 28. Os gráficos apresentam dados sobre as contratações de novos docentes do DEP e demonstram o tamanho da evolução do Departamento com o passar dos anos. O aumento do número de docentes aumentou na medida em que houve o crescimento do Departamento e dos seus cursos oferecidos. Nota-se que as aposentadorias começaram a ocorrer a partir do ano de 2012.

Gráfico 25. Evolução do Departamento



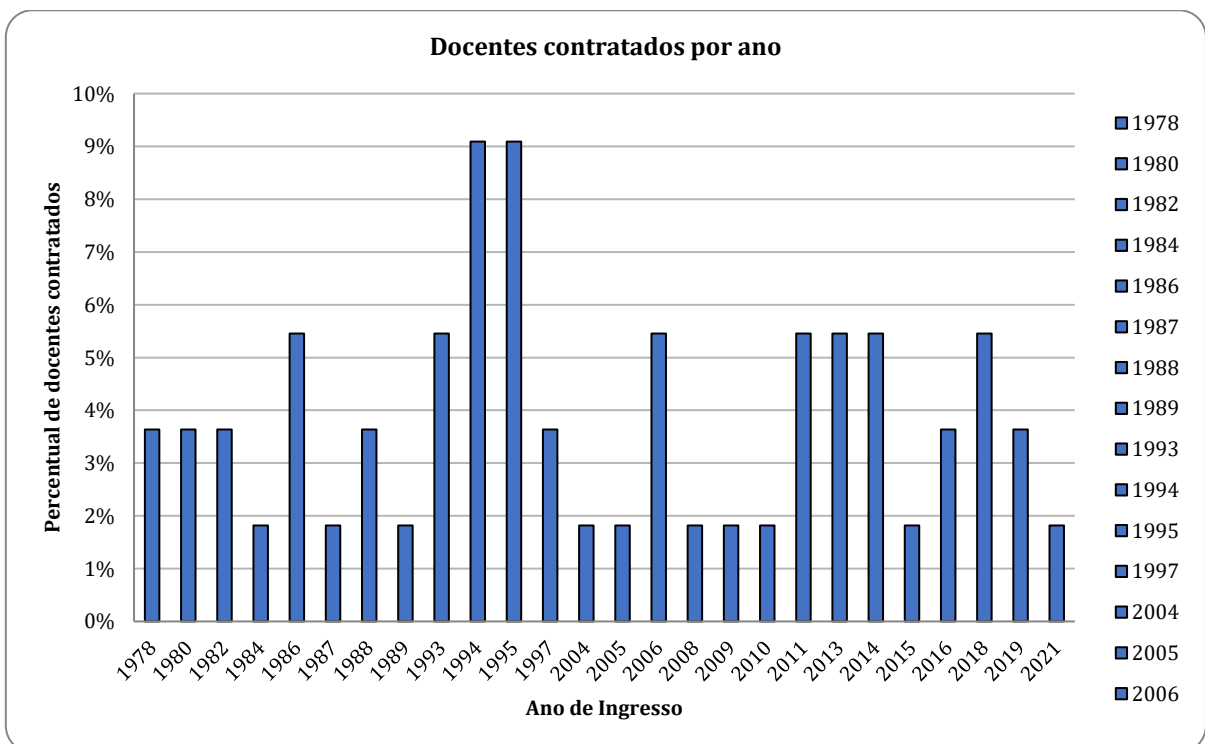
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 26. Docentes contratados por década

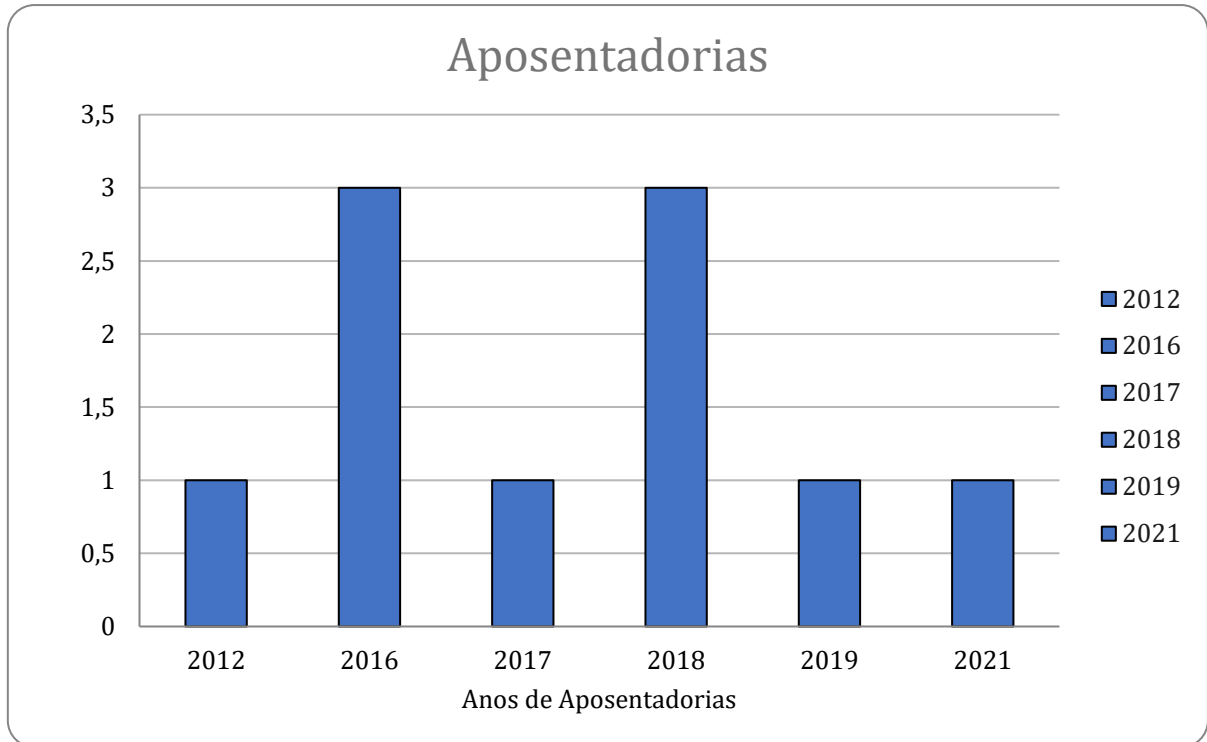


Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 27. Docentes contratados por ano



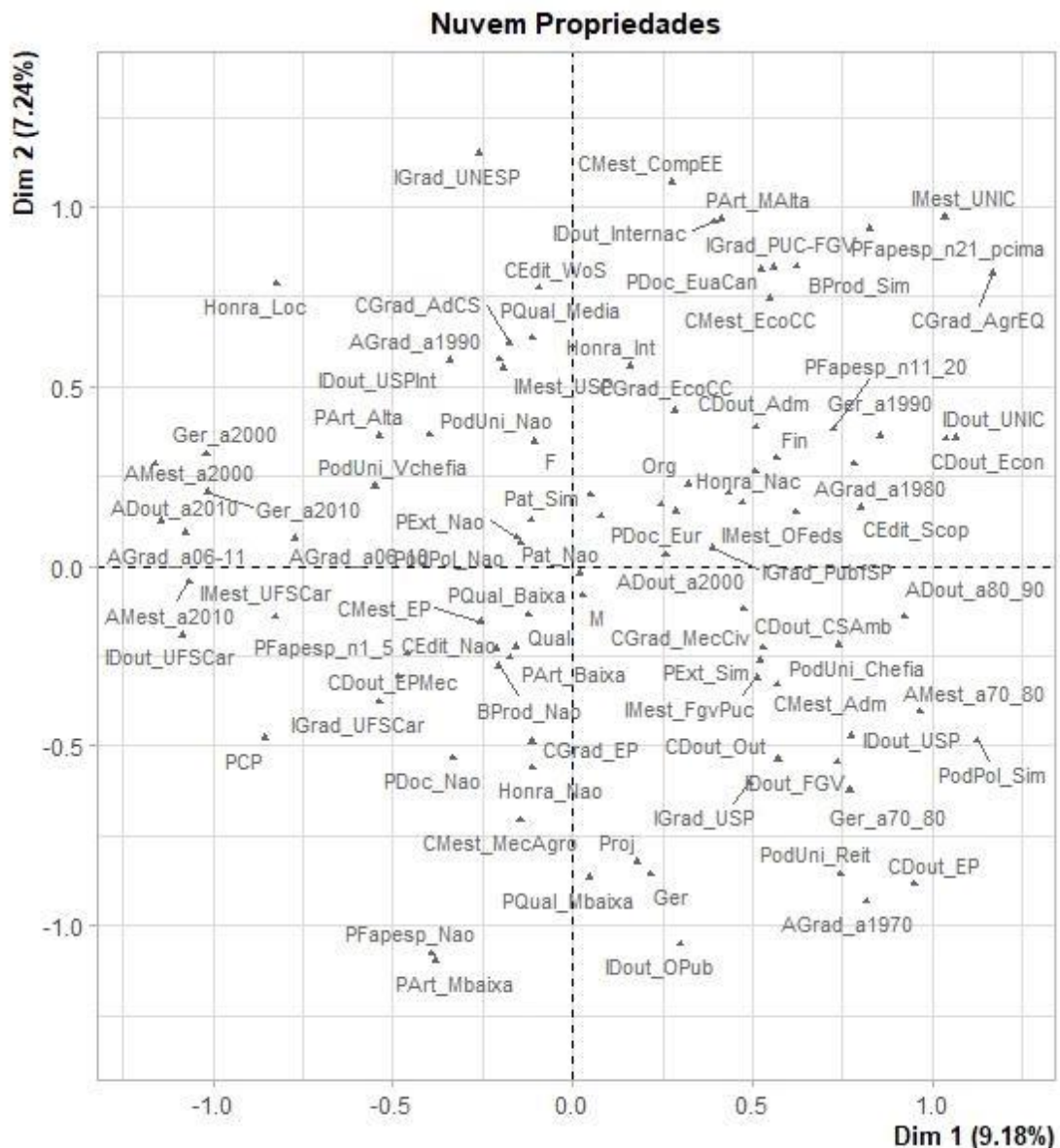
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 28. Aposentadorias do DEP

Fonte: Elaborado pela autora

4.3.2. Mapeando as posições relativas pela Análise de Correspondências Múltiplas

Figura 3. Nuvem de propriedades



Fonte: Gráfico gerado pela ACM

As propriedades estruturantes

Na Figura 3 a nuvem de propriedades obtida na ACM é apresentada. Em seu eixo Y encontram-se polarizadas algumas categorias: a) IGrad_UNESP: Instituição de ensino de graduação é a UNESP; b) CMest_CompEE: Curso de Mestrado em Computação ou Engenharia Elétrica; c) IMest_UNIC: Instituição de Mestrado UNICAMP; d) Part_Alta: Produção de artigos muito alta; e) IDout_Internac: Instituição de Doutorado Internacional; f) CEdit_WoS:

Participação no corpo editorial de periódicos indexados na Web of Science; g) PDoc_EuaCan: Pós-Doutorado nos Estados Unidos ou Canadá; h) IGrad_PUC-FGV: Instituição de Graduação PUC ou FGV; i) PFapesp_n21_pcima: Número de projetos FAPESP de 21 ou mais; j) BProd_Sim: Possui bolsa produtividade; k) Honra_Loc: Recebeu prêmios científicos ou honra locais.

No outro extremo do eixo vertical estão presentes: Part_Baixa: Produção de artigos baixa; b) PFapesp_Nao: Não possui projetos FAPESP; c) PQual_Mbaixa: Produção Qualificada muito baixa; d) IDout_OPub: Doutorado em outras instituições públicas; e) AGrad_a1970: Se formou na graduação nos anos 1970; f) CDout_EP: Curso de Doutorado em Engenharia de Produção; e g) PodUni_Reit: Poder universitário no cargo de Reitor.

Verifica-se que as propriedades da parte superior do eixo vertical indicam uma maior tendência à produção científica, enquanto as que se encontram na parte inferior indicam uma maior propensão ao poder organizacional. É relevante mencionar que na ACM as propriedades mais raras ficam isoladas e são observadas nos extremos de cada quadrante, podendo indicar a existência de elites. As propriedades mais comuns ficam mais centralizadas, próximas ao centro do gráfico.

As propriedades mencionadas são características dos capitais estudados por Bourdieu e explicam a distinção entre os docentes analisados e a estrutura do Departamento. É possível afirmar, assim, que um eixo de organização da estrutura informal do Departamento é a oposição entre poder científico e poder organizacional. O fato de os docentes que estão localizados nos extremos superiores do gráfico terem feito graduação fora da Engenharia de Produção ou em instituições privadas de ensino superior é consistente e complementa essa verificação. Nota-se que o fato de serem *outsiders* nesses dois sentidos se correlaciona com a alta produção científica de impacto.

O outro pólo principal de oposições e de organização das estruturas informais está associado ao eixo horizontal do gráfico de propriedades. No extremo esquerdo, temos as seguintes propriedades: a) IDout_UFSCar: Instituição de ensino de Doutorado é a UFSCar; b) AMest_a2010: Ano de conclusão do mestrado em 2010; c) AGrad_a06-11: Ano de conclusão da Graduação entre 2006 e 2011; d) ADout_a2010: Ano de conclusão de Doutorado até 2010; e, e) Ger_a2010: Geração de ingresso no DEP 2010. Percebe-se que as propriedades extremas desse quadrante são geracionais, estando associadas aos docentes mais novos.

Nos extremos do lado direito, vemos: a) ADout_a80_90: Ano de conclusão do Doutorado entre as décadas de 80 e 90; b) AMest_a70_80: Ano de conclusão do Mestrado entre as décadas de 70 e 80; c) CDout_Econ: Curso de Doutorado em Economia; d) IDout_UNIC:

Instituição de Doutorado UNICAMP. Esses extremos situam os docentes mais velhos e que ingressaram no DEP nas primeiras gerações. Observa-se que o Doutorado dos docentes localizados nesses quadrantes eram em áreas distintas à Engenharia de Produção, como por exemplo, Agronomia e Engenharia Química, e isso possivelmente ocorreu pois na época não existiam muitos programas de pós-graduação em Engenharia de Produção.

Para uma melhor qualificação dos indivíduos dentro dos quadrantes, os grupos serão nomeados neste estudo da seguinte maneira:

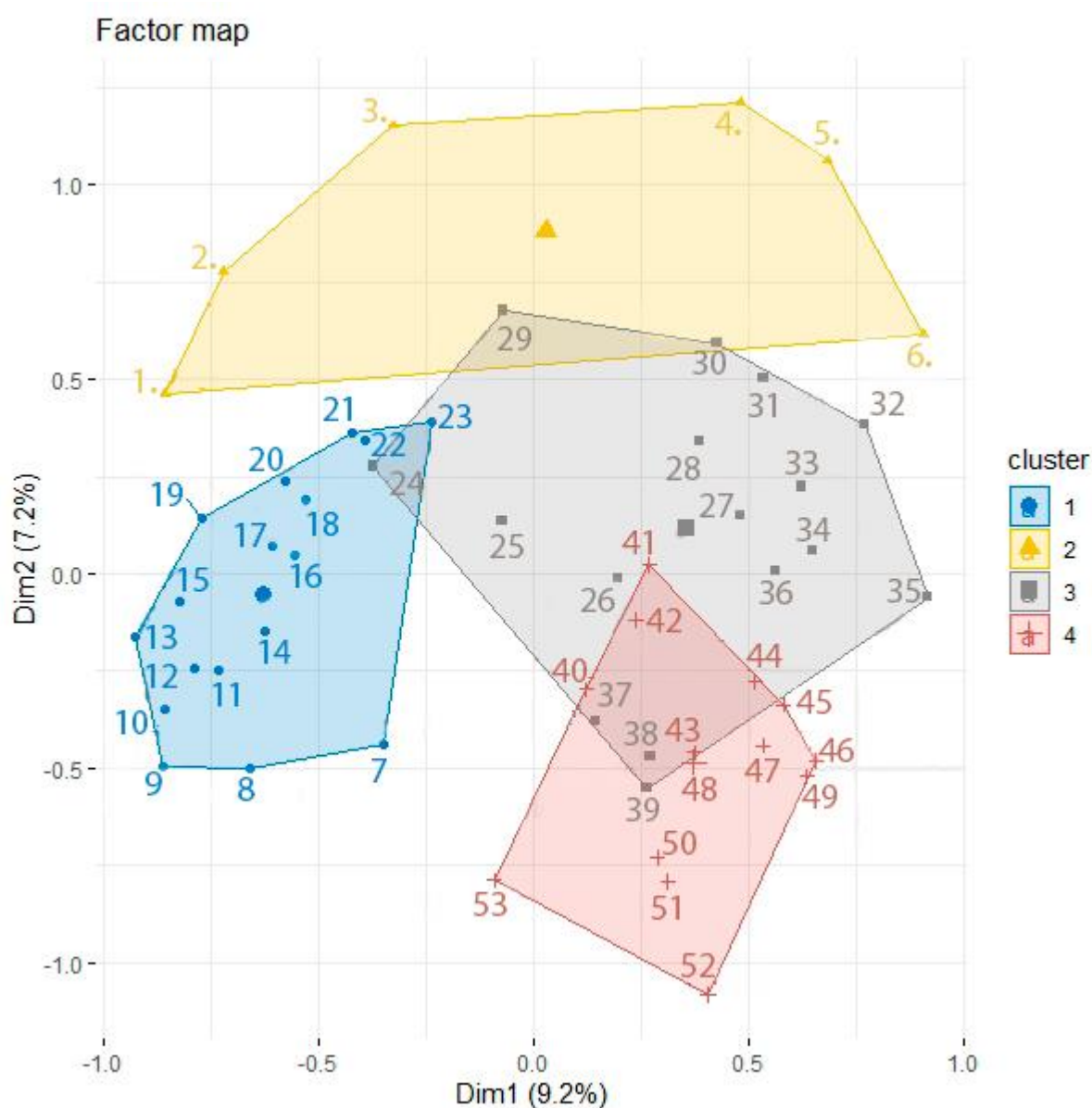
- Lado direito superior = Poder Científico dominante
- Lado esquerdo superior = Poder Científico dominado
- Lado direito inferior = Poder Organizacional dominante
- Lado esquerdo inferior = Poder Organizacional dominado

No grupo com poder científico dominante estão aqueles que detém de poder científico, com uma carreira científica consolidada e de prestígio, com uma alta quantidade de publicações qualificadas, e que se mantém consistentemente ligados ao programa de pós-graduação acadêmico sediado no departamento, cujo requisito principal para o credenciamento é a produção qualificada. Os com o poder científico dominado são os docentes que estão em ascensão na carreira científica. Quanto mais acima no gráfico, mais esses agentes tendem a enfatizar em seu trabalho a produção acadêmica qualificada. Os atores em posição mais centralizada verticalmente tendem a balancear mais a produção e o engajamento científico com o engajamento organizacional.

Já o grupo de poder organizacional dominante são compostos por aqueles que já se dedicaram à gestão da Universidade, em cargos de poder intermediário e superior, como Reitores, Pró-Reitores, etc., e possuem hoje um poder organizacional superior. São caracterizados por serem mais velhos e possuírem uma história e uma trajetória mais longa na Universidade. Possuem um poder científico mais baixo e são mais influentes politicamente. No grupo de poder organizacional dominado estão aqueles que investem na busca do poder organizacional já conquistado pelos dominantes, que se dedicam mais à gestão e possuem interesse em serem reconhecidos no departamento e na universidade. Geralmente esses dois últimos grupos de poder organizacional costumam fazer investimento acadêmico mais baixos. Quanto mais próximos do centro do gráfico, maior tende a ser o balanceamento entre os investimentos científicos e organizacionais.

As posições dos indivíduos e as posições relativas dos grupos

Figura 4. Cluster



Fonte: Gráfico gerado pela ACM

A Figura 4 apresenta o posicionamento dos indivíduos e os grupos identificados pela análise de clusters aplicada à ACM. Pode-se afirmar que os docentes destacados em amarelo (Cluster 2) são o grupo que possui o maior poder científico no Departamento. Do lado direito superior estão localizados os dominantes mais novos, que ingressaram no DEP entre as duas últimas gerações, e ao lado esquerdo os dominantes mais antigos, que ingressaram no DEP nas duas primeiras gerações. É importante destacar que, com exceção de um deles, os demais são

todos da área de Gerência, e nenhum deles exerceu cargo de poder intermediário ou superior na Universidade. O principal pesquisador do DEP é o docente 4, seguido de seu sucessor docente 3. Apesar de ambos atuarem na área de Pesquisa Operacional, o docente 3 possui formação acadêmica em Ciência da Computação, de forma semelhante ao docente 2, que está em uma posição mais dominada entre os dominantes.

Os docentes destacados em vermelho no cluster (Cluster 4) são os mais velhos, que ingressaram na primeira geração do DEP, com exceção de dois que passaram a integrar o Departamento na década de 1990. Desse grupo de 12 docentes, pode-se dar destaque ao docente 52 que ocupou o cargo de poder superior máximo na hierarquia da Universidade, que é o de Reitor da Universidade. Ele tem formação em Engenharia de Produção pela USP e cursou Mestrado e Doutorado na mesma área pela UFRJ. Além de ter exercido o cargo de Reitor em dois mandatos diferentes, ocupou também o cargo de Chefe do DEP. Outros docentes como os de nº 46, 50, 37, 38 que ocuparam cargos de poder superior na qualidade de Pró-Reitores. Com exceção do primeiro docente com graduação em Engenharia Mecânica, todos os demais são da Engenharia de Produção. Destaca-se que a grande maioria dos docentes desse grupo possuem baixa produção científica, reforçando a tese de que quanto maior o poder organizacional menor o investimento no poder científico. As características desse grupo indicam que eles contribuíram fortemente para a criação da cultura dominante no DEP.

O volumoso grupo destacado em azul (Cluster 1) se caracteriza por ser a equipe mais nova de docentes do Departamento, a maioria com formação na própria Universidade. São docentes que estão em fase inicial da carreira e que podem estar buscando poder científico ou organizacional. Os docentes desse cluster localizados na parte superior do gráfico são os com maior investimento no poder científico. Todos estão hoje credenciados ao programa de pós-graduação acadêmico do departamento, com exceção do docente 23, que tem sua posição deslocada para a parte de cima do gráfico por ter feito sua graduação fora da Engenharia de Produção. Destaca-se nesse eixo a posição do docente 22, que pode ser considerado uma referência do cluster por sua produção científica. Esse docente possui uma posição muito próxima à dos docentes do Cluster 2 do ponto de vista da produção acadêmica, mas é deslocado para baixo do gráfico por ter apresentado histórico de envolvimento na gestão do departamento e por ter se graduado em Engenharia de Produção na própria organização. O único docente da parte de baixo do gráfico que está credenciado ao PPGE é o docente 15. Essa docente possui produção acadêmica ascendente, tem alto envolvimento organizacional e possui uma formação ortodoxa para os parâmetros do Departamento, o que justifica a maior centralização de sua posição. Os demais docentes desse grupo possuem baixa produção acadêmica e maior tendência

de envolvimento organizacional. O envolvimento desses docentes com a organização se deu mais no âmbito do departamento. O único docente desse grupo que teve cargo de maior poder organizacional foi o docente 11, que assumiu recentemente a Diretoria da Agência de Inovação da Universidade, cargo que classificamos como de poder intermediário.

Em cinza (Cluster 3) estão os docentes de gerações intermediárias e mais antigos com posições relativamente equilibradas em termos de investimentos científicos e organizacionais e com formação mais próxima da área de Engenharia de Produção. As posições mais extremadas desse grupo tendem a se aproximar dos polos do poder científico (parte de cima) ou do poder organizacional (parte de baixo).

Relações entre as estruturas formais e as informais

Com base nos dados coletados, foi realizado um levantamento para identificar quais os docentes já ocuparam cargos de Chefia e Vice-Chefia do DEP, Coordenação e Vice-Coordenação do Curso de Engenharia de Produção e Coordenação e Vice-Coordenação de Programas de Pós-Graduação, e seguem evidenciados nas tabelas abaixo:

Quadro 1. Chefe e Vice-Chefe do DEP

CHEFE DO DEP	VICE-CHEFE DO DEP
Docente 23	Docente 27
Docente 39	Docente 11
Docente 49	Docente 15
Docente 32	Docente 46
Docente 46	Docente 26
Docente 45	Docente 28
Docente 26	Docente 44
Docente 31	Docente 22
Docente 38	Docente 19
Docente 44	Docente 36
Docente 48	Docente 52
Docente 35	
Docente 19	
Docente 36	
Docente 17	
Docente 52	

Fonte: Elaborado pela autora

Quadro 2. Coordenador e Vice-Coordenador do curso de Engenharia de Produção

COORDENADOR DO CURSO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	VICE-COORDENADOR DO CURSO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
Docente 27	Docente 13
Docente 30	Docente 32
Docente 13	Docente 18
Docente 49	Docente 44
Docente 1	Docente 28
Docente 24	Docente 12
Docente 32	Docente 4
Docente 40	
Docente 18	
Docente 26	
Docente 31	
Docente 37	
Docente 28	
Docente 6	
Docente 44	
Docente 22	
Docente 12	
Docente 35	
Docente 25	
Docente 41	
Docente 36	
Docente 52	
Docente 5	

Fonte: Elaborado pela autora

Quadro 3. Coordenador e Vice-Coordenador de Programa de Pós-Graduação

COORDENADOR DE PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO	VICE-COORDENADOR DE PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
Docente 47	Docente 1
Docente 15	Docente 16
Docente 1	Docente 3
Docente 32	Docente 41
Docente 46	
Docente 45	
Docente 44	
Docente 24	
Docente 28	
Docente 6	
Docente 4	
Docente 41	
Docente 33	

Fonte: Elaborado pela autora

A tabela 1 seguiu uma ordem alfabética, sendo os nomes posteriormente substituídos por números, com o intuito de identificar os docentes que já ocuparam, em algum momento de sua trajetória, os cargos de Chefe e Vice-Chefe do DEP. Analisando esses dados em conjunto com a ACM, notou-se que a maioria substancial desses docentes correspondem àqueles que ingressaram no DEP há mais tempo e estão localizados mais à direita do eixo horizontal do cluster (Figura 4). Verifica-se que uma pequena quantidade desses docentes está situada ao lado esquerdo do gráfico. Nesse contexto, essa configuração do gráfico revela que os docentes mais antigos no Departamento parecem ocupar uma posição de dominação no Departamento, e a parcela mais jovem ainda não ocupou espaço na hierarquia formal. Essa posição de dominação pode ser atribuída ao acúmulo de capital, tanto termos de capital organizacional, oriundo de sua longa permanência, quando em capital simbólico, devido à sua familiaridade com as práticas e normas internas ao longo do tempo. O fato de haver uma configuração desigual na tabela não apenas reflete a distribuição de poder, mas também pode apontar a dinâmica de mudança e desafio que pode ocorrer no campo “DEP”, à medida que os docentes mais jovens podem estar buscando seu espaço na hierarquia formal.

Na tabela 2 estão relacionados os números dos docentes que já assumiram a Coordenação e Vice-Coordenação do Curso de Engenharia de Produção do DEP. A

interpretação é bastante similar à da tabela 1, os docentes que já assumiram esses cargos são em sua maioria os mais antigos, divididos entre os dotados de poder organizacional e tecnocientífico.

Já em relação a tabela 3, apesar de também haver predominância de indivíduos situados ao lado direito da figura 4, percebe-se um envolvimento maior de docentes que possuem um capital científico mais relevante com a Coordenação e Vice-Coordenação de Programas de Pós-Graduação. Essa interpretação pode estar relacionada com o fato de que os docentes dotados de poder científico maior possuem interesse em atividades relacionadas à pós-graduação, por lhes conferirem uma possibilidade maior de capital científico. Essa interpretação sugere uma estratégia consciente dos docentes em busca de posições que lhes permitam aumentar esse tipo de capital.

Nota-se que os docentes mais jovens e que ingressaram no DEP nas duas últimas gerações estão em busca de um maior envolvimento na gestão do Departamento, e por este motivo aparecem buscando espaço nos cargos formais mais elevados. A incorporação dos dominados à categoria dos dominantes pode mudar a cultura do Departamento.

A organização do DEP encontra-se estruturada de acordo com a Tabela 4 abaixo:

Quadro 4. Estrutura do DEP

ESTRUTURA DO DEP	
Chefia	Docente 17
Vice-Chefia	Docente 10
Coordenação PPGEP	Docente 22
Coordenação PPGPEP	Docente 1
Coordenação de Extensão	Docente 28
Coordenação de Graduação	Docente 13
Coordenação de Informática e Laboratórios	Docente 27
Coordenação de Infraestrutura	Docente 9
Editor da Revista Gestão & Produção	Docente 41

Fonte: Elaborada pela autora

Nota-se que apesar de alguns cargos fazerem parte de uma estrutura formal, há outras funções que são organizadas informalmente para o melhor funcionamento do Departamento.

Funções como Coordenação de Extensão, Coordenação de Informática e Laboratórios, Coordenação de Infraestrutura e Editor da Revista Gestão & Produção são próprias da estrutura formal acordada internamente ao DEP, não possuindo amparo formal na estrutura da Universidade. Essas posições são em sua grande maioria ocupadas pelos docentes mais jovens, situados do lado esquerdo do eixo horizontal da figura 4, cujas carreiras estão em ascensão no Departamento. Essa organização informal pode estar relacionada à mudança de cultura que está em andamento e a busca pela dominação por este grupo, já que nas posições formais, os mais antigos ainda são maioria.

Quadro 5. Chefes do DEP

CHEFES DO DEP	PERÍODO	CATEGORIA DO CLUSTER	QUADRANTE
Docente 23	2019-2022	1	Esquerdo superior
Docente 39	1994-1995	3	Direito inferior
Docente 49	1989-1990 1996-1997	4	Direito inferior
Docente 32	2017-2019	3	Direito superior
Docente 45	1981 1985-1986 1987-1988	4	Direito inferior
Docente 26	2007-2009	3	Direito inferior
Docente 31	2000-2001	3	Direito superior
Docente 38	1992-1994 2005-2007 2008-2009	3	Direito inferior
Docente 44	2012-2014	4	Direito inferior
Docente 48	1989-1990	4	Direito inferior
Docente 35	1997-1998	3	Direito inferior
Docente 19	2014-2015	1	Esquerdo superior
Docente 36	2015-2017	3	Direito superior
Docente 17	2022-atual	1	Esquerdo superior
Docente 52	1995-1996	4	Direito inferior

Fonte: Elaborado pela autora

Quadro 6. Quantidade/Percentual de Chefes do DEP e categorias

CHEFES		
Categoria	Quantidade de chefes	%
1	3	20%
2	0	0%
3	7	47%
4	5	33%
Total	15	100%

Legenda:

1	Geracional
2	Científico
3	Tecnocientífico
4	Organizacional

Fonte: Elaborado pela autora

Os quadros 5 e 6 acima apresentados foram elaborados com o objetivo de melhor representar como foi a estrutura de ocupação do cargo de Chefe de Departamento no DEP, e a partir disso mapear em quais quadrantes do cluster (Figura 4) eles se encontram.

Com base nesse levantamento de dados, a primeira informação que merece destaque é que dos 15 docentes que ocuparam a chefia, nenhum deles está associado à categoria dos detentores de poder científico, representado na tabela pela categoria 2 e no cluster pela área em amarelo. Isso indica que os docentes detentores de poder científico têm uma menor participação na gestão do Departamento. Nota-se também, que a chefia do DEP foi composta em sua maioria por docentes mais velhos, ingressantes nas primeiras gerações, e que estão localizados à direita do cluster, representados no quadro como 3 e 4 e no cluster pelas áreas cinza e vermelha. Esses docentes são os que possuem maior capital científico e organizacional. Já a categoria 1, que abrange a área azul do cluster e que representa a categoria de docentes mais novos do DEP, eles representam 20% dos Chefes.

Quadro 7. Vice-Chefes do DEP

VICE-CHEFES DO DEP	PERÍODO	CATEGORIA DO CLUSTER	QUADRANTE
Docente 27	2001 - 2002	3	Direito superior
Docente 11	2017-2019 2021-2022	1	Esquerdo inferior
Docente 15	2019-2021	1	Esquerdo inferior
Docente 46	1990-1991	4	Direito inferior
Docente 26	2006-2007	3	Direito inferior
Docente 28	1997-1998	3	Direito superior
Docente 44	1988-1989 2011-2012	4	Direito inferior
Docente 22	2008	1	Esquerdo superior
Docente 19	2015-2016	1	Esquerdo superior
Docente 36	2000-2001	3	Direito superior
Docente 52	1994-1995	4	Direito inferior
Docente 10	2022-atual	4	Esquerdo inferior

Fonte: Elaborada pela autora

Quadro 8. Quantidade/Percentual de Vice-Chefes do DEP e categorias

VICE-CHEFES		
Categoria	Quantidade de chefes	%
1	4	33%
2	0	0%
3	4	33%
4	4	33%
Total	12	100%

Legenda

1	Geracional
2	Científico
3	Tecnocientífico
4	Organizacional

Fonte: Elaborada pela autora

Os quadros 7 e 8 acima, com o mesmo objetivo dos anteriores, demonstram um equilíbrio entre os docentes que ocuparam a Vice-Chefia do DEP entre as categorias 1, 3 e 4 respectivamente representados pelas áreas azul, cinza e vermelha. Não obstante, em relação à categoria 2, ocupante da área amarela e composta pelos docentes com poder científico, o resultado se repete e indica que nenhum docente dessa categoria ocupou o cargo na gestão.

Quadro 9. Chefes do DEP, por período, em ordem crescente

CHEFES DO DEP	PERÍODO	CATEGORIA NO CLUSTER	QUADRANTE
Docente 45	1981	4	
Docente 45	1985-1988	4	Direito inferior
Docente 49	1989-1990	4	Direito inferior
Docente 50	1989-1990	4	Direito inferior
Docente 38	1992-1994	3	Direito inferior
Docente 39	1994-1995	3	Direito inferior
Docente 52	1995-1996	4	Direito inferior
Docente 49	1996-1997	4	Direito inferior
Docente 35	1997-1998	3	Direito inferior
Docente 31	2000-2001	3	Direito superior
Docente 39	2002-2004	3	Direito inferior
Docente 38	2005-2007	3	Direito inferior
Docente 26	2007-2009	3	Direito inferior
Docente 38	2005-2007	3	
Docente 38	2008-2009	3	Direito inferior
Docente 44	2012-2014	4	Direito inferior
Docente 19	2014-2015	1	Esquerdo superior
Docente 36	2015-2017	3	Direito superior
Docente 32	2017-2019	3	Direito superior
Docente 23	2019-2022	1	Esquerdo superior
Docente 17	2022-atual	1	Esquerdo superior

Fonte: Elaborado pela autora

O quadro 9 acima foi organizado em ordem cronológica de forma a facilitar a visualização das gestões que passaram pelo DEP. É importante destacar que a classificação dos quadrantes partiu da divisão do cluster em quatro quadrantes, sendo que para essa divisão foram considerados os pontos 0,0 na horizontal e 0,0 na vertical.

Ao se observar essa categorização em quadrantes, pode-se afirmar que o poder do Departamento sempre esteve nas mãos dos docentes das primeiras gerações de ingresso, cenário que começou a mudar no ano de 2014 com o mandato do docente 19, que pertence à classe dos docentes mais novos do Departamento e com o poder científico em ascensão. Esse cenário se reforça em 2019 com a chefia do docente 23 por dois anos e permanece de 2022 até os dias atuais com a gestão do docente 17.

Quadro 10. Vice-Chefes do DEP, por período, em ordem crescente

VICE-CHEFE DO DEP	PERÍODO DA CHEFIA	CATEGORIA NO CLUSTER	QUADRANTE
Docente 52	1983-1985	4	Direito inferior
Docente 44	1988-1989	4	Direito inferior
Docente 46	1990-1991	4	Direito inferior
Docente 52	1992-1993	4	Direito inferior
Docente 52	1994-1995	4	
Docente 46	1995-1996	4	Direito inferior
Docente 28	1997-1998	3	Direito superior
Docente 36	2000-2001	3	Direito superior
Docente 27	2001-2002	3	Direito superior
Docente 26	2006-2007	3	Direito inferior
Docente 22	2008	1	Esquerdo superior
Docente 44	2011-2012	4	Direito inferior
Docente 19	2015-2016	1	Esquerdo superior
Docente 11	2017-2019	1	Esquerdo inferior
Docente 15	2019-2021	1	Esquerdo inferior
Docente 11	2021-2022	1	Esquerdo inferior
Docente 10	2022-atual	1	Esquerdo inferior

Fonte: Elaborado pela autora

O cenário em relação à Vice-Chefia segue o mesmo parâmetro da Chefia. Poder que antes era exercido por docentes mais velhos e com maior poder organizacional está passando para as mãos dos mais jovens que buscam o acúmulo de capital organizacional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo adotou uma perspectiva sociológica fundamentada nas teorias de Pierre Bourdieu para explorar as relações entre as estruturas formais e informais de um Departamento acadêmico de Engenharia de Produção. A concepção de estrutura social desse influente sociólogo contemporâneo foi utilizada de maneira pioneira para mapear e analisar em bases objetivadas as relações de poder que estruturam o departamento. Em seguida, as formas como essas estruturas interagem com as posições formais foram avaliadas.

Através da análise dos gráficos e tabelas foi possível a identificação dos diferentes capitais acumulados pelos docentes e a em conjunto com a Análise de Correspondências Múltiplas foi possível evidenciar que além da estrutura formal conhecida pelo Departamento, existe também uma estrutura informal em que os indivíduos se organizam ou se distanciam, mesmo que inconscientemente, de acordo com os seus diferentes capitais. Constatou-se a existência de dois polos diferentes, sendo um do poder científico, com indivíduos que buscam a produtividade científica e também a qualidade das mesmas, e o outro grupo do poder organizacional, em que fazem parte os docentes que possuem o perfil de gestores, e que estão em busca do poder universitário através da ocupação de cargos estratégicos e que lhes confirmam prestígio social e poder político. Foi possível também conhecer o perfil e a trajetória dos indivíduos que ocupam os cargos mais altos na estrutura formal na organização.

Os resultados do trabalho contribuem para os debates acerca das formas de compreender as estruturas organizacionais informais nos estudos organizacionais. Desde a descoberta da importância da dinâmica informal nos estudos de Hawthorne, diversas concepções teóricas foram aplicadas buscando compreender as complexas regularidades que se apresentam nessas relações. Na literatura contemporânea, duas concepções se destacam: a do funcionalismo sistêmico e suas aplicações para compreender a cultura organizacional e a da análise de redes.

As abordagens funcionalistas da cultura organizacional (SCHEIN, 2010; 1983) enfatizam a compreensão das estruturas informais a partir dos valores compartilhados pelos integrantes das organizações. Ao enfatizar o que é comum e o que integra os membros, essa abordagem minimiza a importância das diferenças e das relações de poder em moldar a dinâmica organizacional. A aplicação da abordagem de Bourdieu, ao contrário, enfatiza a singularidade dos indivíduos, como ela molda visões e ideais distintos acerca do funcionamento das organizações e essas diferenças estruturam as relações informais da organização. Nessa visão, não é a integração e a cooperação que molda a dinâmica informal, mas sim o conflito e as disputas.

A abordagem utilizada também se contrapõe à da análise de redes, outra influente visão dos estudos contemporâneos. Enquanto nelas as estruturas informais estão associadas aos padrões de interação social, na abordagem de Bourdieu as estruturas estão associadas a regularidades nas trajetórias dos agentes, nas quais certas formas de poder e disposições são acumuladas, e que moldam diferenças de visão de mundo que se refletem na dinâmica da organização. A estrutura nesse caso é mais abstrata, não se referindo a contatos diretos ou interações, mas a relações que prescindem as interações, ainda que se reflitam nas mesmas (CANDIDO *et al.*, 2016). A técnica da ACM é uma técnica estatística que facilita a compreensão de aspectos objetivados dessas estruturas que foram abordados no trabalho.

A abordagem de Bourdieu não se limita à análise dos aspectos objetivos das estruturas informais que podem ser analisados formalmente com o auxílio da ACM. Não basta modelar as posições a partir da análise formal da distribuição relativa dos diferentes tipos de capitais, sendo necessário também uma análise mais qualitativa das práticas dos agentes. Em outras palavras, é necessário modelar as posições, mas também analisar o que o autor chamaria de “tomadas de posições”. Essa análise é importante tanto para validar e alimentar a própria ACM, quanto para compreender que, ainda que as posições condicionem as práticas dos agentes, elas não as determinam. Assume-se que, na prática, há uma plasticidade das estruturas objetivas e os agentes adotam estratégias e táticas que não estão estritamente vinculadas às suas posições. A principal limitação do trabalho é justamente não avançar para essa análise mais subjetiva, que poderia ser feita com base em dados de entrevistas. Espera-se que isso possa ser feito em pesquisas futuras.

O trabalho também teve algumas limitações relacionadas ao acesso aos dados. Por ser, o Currículo Lattes, a principal fonte de coleta de dados da presente pesquisa, foram encontradas algumas dificuldades e limitações, conforme abaixo:

- a) Currículo Lattes desatualizado: O Currículo Lattes é um documento cujo preenchimento de dados é de responsabilidade do próprio docente/pesquisador, e alguns dos currículos pesquisados estavam sem atualização por um período de tempo significativo, o que pode ter impactado na precisão dos dados obtidos;
- b) Dados incompletos: apresentou-se como uma limitação, uma vez que foram identificados currículos com informações ausentes, dados abreviados ou apresentando falta de clareza nas informações fornecidas.

Essas limitações não inviabilizaram as análises e pode-se concluir que a pesquisa em questão atingiu seus objetivos apresentando as relações entre as estruturas formais e informais do Departamento, bem como identificando as trajetórias e capitais dos docentes analisados,

contribuindo assim, para o conhecimento da dinâmica do Departamento e as futuras mudanças que poderão ocorrer com as sucessões de gerações.

6. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

AMARAL, C. A.; NASCIMENTO, LA **Burocracia na universidade pública: uma revisão bibliográfica**. Revista Inter Ação, v. 45, n. 3, pág. 671-685, 2020.

ARAÚJO, F. M.; A.; E. M.; DA CRUZ, M. P. Algumas reflexões em torno dos conceitos de campo e de habitus na obra de Pierre Bourdieu. **Revista Eletrônica Perspectivas da Ciência e Tecnologia-ISSN: 1984-5693**, v. 1, n. 1, p. 31-40, 2009.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2016.

BITTENCOURT, H. R.; VIALI, L.; BELTRAME, E. A engenharia de produção no Brasil: um panorama dos cursos de graduação e pós-graduação. **Revista de ensino de engenharia**, v. 29, n. 1, 2010.

BONAMINO, A.; ALVES, F.; FRANCO, C.; CAZELLI, S. (2010). Os efeitos das diferentes formas de capital no desempenho escolar: um estudo à luz de Bourdieu e de Coleman. **Revista Brasileira de Educação**, v. 15, n. 45, 487-499, 2010.

BOURDIEU, Pierre. **Homo academicus**. Tradução: Ione Ribeiro Valle. Nilton Valle; revisão técnica: Maria Tereza de Queiróz Piacentini. Florianópolis: Editora da UFSC, 2011, 314 p

BOURDIEU, Pierre. **Usos sociais da ciência**. Unesp, 2003.

BRANDÃO, Zaia. **Operando com conceitos: com e para além de Bourdieu**. Educação e Pesquisa, v. 36, n. 01, p. 227-241, 2010.

CAMPANARIO, J. M. **Currículums Vitae de los investigadores españoles en Google Scholar Citations y en Researcher. ID: estudio bibliométrico de su precisión, tamaño y alcance**. Revista Española de Documentación Científica, v. 41, n. 4, p. e212, 2018.

CAMPOS, D. C. S. **Competências gerenciais dos pró-reitores em uma instituição de ensino superior: um estudo de caso na Universidade Federal de Viçosa**. 2007.

CANDIDO, S. E. A.; CÔRTEZ, M. R.; TRUZZI, O. M. S.; SACOMANO NETO, M. Campos nos estudos organizacionais: abordagens relacionais?. **Gestão & Produção**, 25, 68-80, 2017.

CARDOSO, C. F. S. Como elaborar um projeto de pesquisa. **Revista Trabalho Necessário**, v. 15, n. 28, 2017.

CATELLANI, V. T. F. **O campo acadêmico em contabilidade no Brasil: um olhar dos (as) doutores (as) titulados (as) pelo Programa Multiinstitucional e Inter-Regional UnB, UFPB e UFRN**. 2018. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

COCK, J. C. A. D. N.; ANTUNES, A. L., RODRIGUES, R. P., SANTOS, D. D. S. L., & ARAUJO, J. P. F. T. D. **Operando com conceitos de Bourdieu: produtividade em pesquisa e hierarquias acadêmicas no campo da educação**. **Educação e Pesquisa**, 44, 2018.

CONDE, R. N. C.; FARIAS FILHO, M. C. Relações informais influenciadas pela estrutura formal: uma análise de redes sociais de gestores. **Revista de Ciências da Administração**, v. 18, n. 46, p. 68-80, 2016.

COSTA, A. B.; OLIVEIRA, C. R. **Análise de conteúdo bibliográfico: um estudo a partir de teses e dissertações sobre educação a distância**. *Revista de Educação a Distância*, v. 16, n. 2, p. 1-20, 2017.

DE PAULA PIRES, A. Os conceitos de campo científico, habitus científico e capital científico na análise da formação de pesquisadores para o campo da Política Educacional. **Revista de Estudios Teóricos y Epistemológicos en Política Educativa**, v. 7, p. 1-17, 2022.

DE TONI, A. F.; NONINO, F. The key roles in the informal organization: a network analysis perspective. **The learning organization**, v. 17, n. 1, p. 86-103, 2010.

DESLANDES, S; MAKSUD, I. Capitais científicos em saúde coletiva: proposta de análise inspirada nas fontes utilizadas na obra Homo academicus. **Saúde e Sociedade**, v. 28, p. 324-336, 2019.

EMIRBAYER, M.; JOHNSON, V. Bourdieu and organizational analysis. **Theory and society**, v. 37, p. 1-44, 2008.

FAÉ, C. S.; RIBEIRO, J. L. D. Um retrato da engenharia de produção no Brasil. **Revista Gestão Industrial**, v. 1, n. 3, 2005.

FRANÇA, C. C. A.; LIMA, G. N. F. Estudo da engenharia organizacional no programa de educação tutorial da Engenharia de Produção da Universidade Federal de Viçosa. **The Journal of Engineering and Exact Sciences**, 3(1), 010-012, 2017.

FURLANETTO, E. L.; NETO, H. G. M.; NEVES, C. P. Engenharia de Produção no Brasil: reflexões acerca da atualização dos currículos dos cursos de graduação. **Revista Gestão Industrial**, v. 2, n. 4, 2006.

GOMES, A. A. Estudo de caso-Planejamento e métodos. **Nuances: estudos sobre Educação**, v. 15, n. 16, 2008.

Histórico. Disponível em: <https://dep.ufscar.br/index.php/dep-historico/> < Acesso em 01/02/2023>

<https://www.ppgep.ufscar.br/pt-br/o-programa> < Acesso em 01/02/2023>

<https://www.ufscar.br/a-ufscar/apresentacao> <Acesso em 01/02/2023>

LEIS, Luciana Pereira; CAVALCANTE, Carolina Miranda. Capital Social e suas Divergências Conceituais. **Revista Estudo & Debate**, v. 26, n. 1, 2019.

MACHADO, D. V. Delatando Segredos: a análise bourdieusiana do campo acadêmico Denouncing secrets: the bourdesian analysis of the academicals field Secretos denunciante: análise bourdieusiana del campo académico. **TEL Tempo, Espaço e Linguagem**, v. 4, n. 1, p. 99-102, 2013.

MACHADO, H. V.; MALTEMPI, M. V. **Análise de currículos lattes de bolsistas de produtividade em pesquisa em educação. Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 23, n. 86, p. 429-456, 2015.

MASSI, L.; AGOSTINI, G.; NASCIMENTO, M. M. A teoria dos campos de Bourdieu e a educação em ciências: possíveis articulações e apropriações. **Revista Brasileira de Pesquisa em Educação em Ciências**, p. e24691-29, 2021.

MENDES FILHO, F. Capital Social: usos e definições do conceito nas Ciências Sociais. **Revista Três Pontos**, 2004.

MINTZBERG, H. A Estruturação das Organizações. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1979.

MOLINA, J. L. El análisis de redes sociales: una introducción. **El análisis de redes sociales**, p. 11-123, 2001.

MORAND, D. A. The role of behavioral formality and informality in the enactment of bureaucratic versus organic organizations. **Academy of management review**, v. 20, n. 4, p. 831-872, 1995.

MORIS, C. H. A. A.; MASSI, L.; NASCIMENTO, M. M. A EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS E A TEORIA DOS CAPITAIS DE BOURDIEU: UMA REVISÃO CRÍTICA DO CONCEITO DE SCIENCE CAPITAL. **Investigações em Ensino de Ciências**, v. 27, n. 1, p. 388, 2022.

MOTTA, F. C. P. O estruturalismo na teoria das organizações. **Revista de administração de empresas**, v. 10, p. 23-41, 1970.

NELSON, R. O uso da análise de redes sociais no estudo das estruturas organizacionais. **Revista de administração de empresas**, v. 24, p. 150-157, 1984.

PASCOTTO, S. M. P., FARINA, M. C., RODRIGUES, T. H. P. T., & DUGO, J. C. Análise de rede social para mensuração das estruturas formais e informais. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, 6, 811-825, 2013.

RIBEIRO, S. C. Mecanismo da escolha na carreira e estrutura social da universidade. **Educação e Seleção**, n. 03, p. 93-104, 1981.

SANTOS, M. R., NEVES, F. T., CHAVES, M. R., & SILVA, A. V. Estrutura Organizacional e Funcionamento das Universidades Brasileiras: revisão de literatura. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 11, n 1, p 2946-2964, 2017.

Schein, E. H. The role of the founder in creating organizational culture. **Organizational dynamics**, v. 12, n 1, p 13-28, 1983.

SANTOS, MS; SOUZA, LM. **Burocracia na universidade: um estudo sobre a percepção dos docentes**. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, v. 14, n. 2, pág. 407-425, 2019.

SCOTT, W. R. **Instituições e Organizações: Idéias, Interesses e Identidades**. **Thousand Oaks**: Sage Publications, 2013.

SILVA, AC e cols. **Burocracia e gestão universitária: uma análise a partir da percepção de gestores de uma universidade federal**. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, v. 11, n. 3, pág. 541-563, 2018.

Schein, E. H. (2010). **Organizational culture and leadership**. Vol. 2. John Wiley & Sons.

SETTON, Maria da Graça Jacintho. A teoria do habitus em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. **Revista brasileira de Educação**, p. 60-70, 2002.

SOARES, M. L. **Análise do Perfil dos Pró-Reitores da Universidade Federal do Espírito Santo–Ufes**. 2016.

TEIXEIRA, J. C. Dinâmica de distribuição de fontes de capitais científicos entre docentes/pesquisadores de um programa de pós-graduação Stricto-Sensu de uma universidade pública. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 17, n. 01, p. 179-206, 2012.

THIRY-CHERQUES, H. R. P. B.: a teoria na prática. **Revista de Administração Pública**, v. 40, p. 27-53, 2006.

VARGAS, F. M. O capital cultural em Bourdieu e a cultura capital em Freud:: breves indicações sobre psicanálise e/da educação. **COnline-Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, n. 29, p. 22-22, 2019.

VENTURA, O. A distribuição de capitais entre a mão esquerda e a mão direita da burocracia brasileira. **Revista de Sociologia e Política**, v. 26, p. 107-128, 2018.

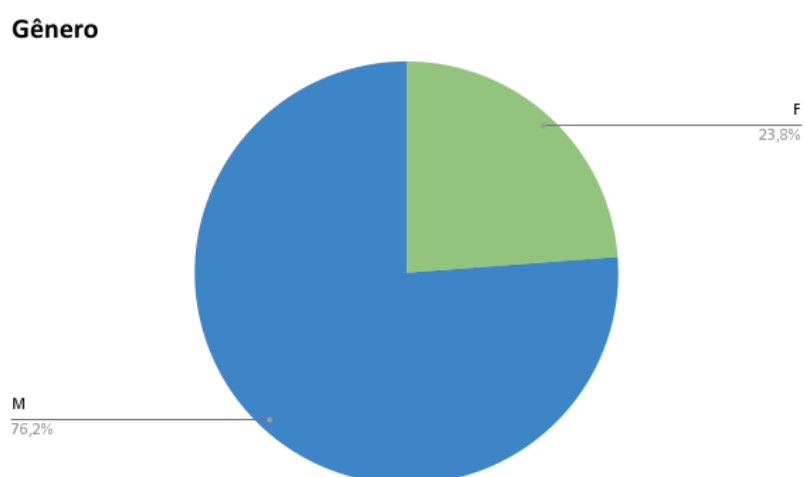
VERMELHO, S. C.; VELHO, A. P. M.; BERTONCELLO, V. Sobre o conceito de redes sociais e seus pesquisadores. **Educação e Pesquisa**, v. 41, p. 863-881, 2015.

VIDOTTI, S. A. B. G. Coleta de dados a partir dos currículos da Plataforma Lattes: procedimentos utilizados no Repositório Institucional UNESP. **PontodeAcesso**, v. 9, n. 3, p. 117-132, 2015.

VILA, M. L., CANDIDO, S. E. A., FERRATTI, G. M., SACOMANO NETO, M. The configuration of the largest Brazilian banks' board of directors: trajectories and capitals of Latin America's financial elite. **International Journal of Emerging Markets**. 2023.

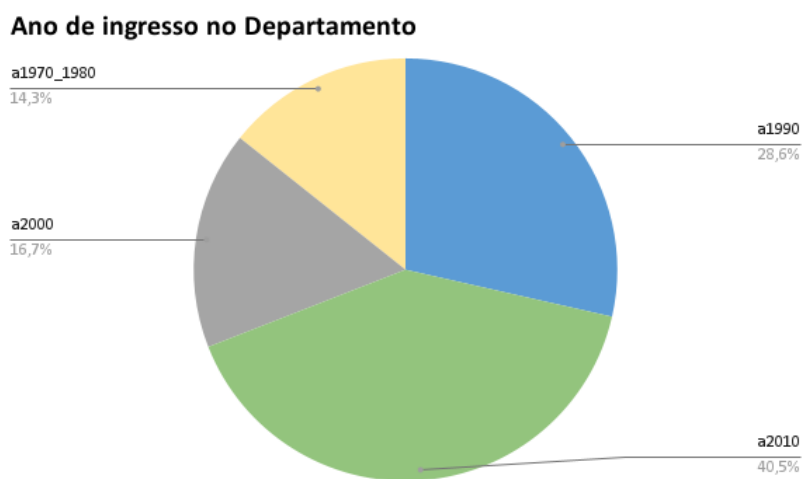
APÊNDICE

Gráfico 1. Gênero dos docentes

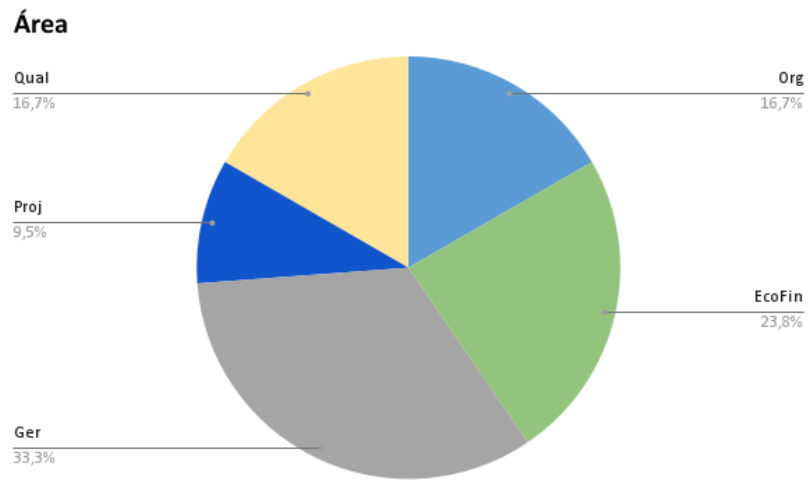


Fonte: Elaborado pela autora

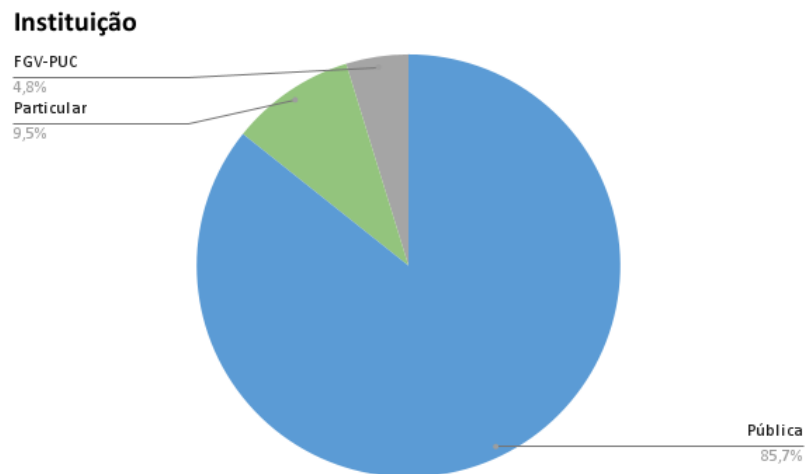
Gráfico 2. Ano de ingresso dos docentes no Departamento



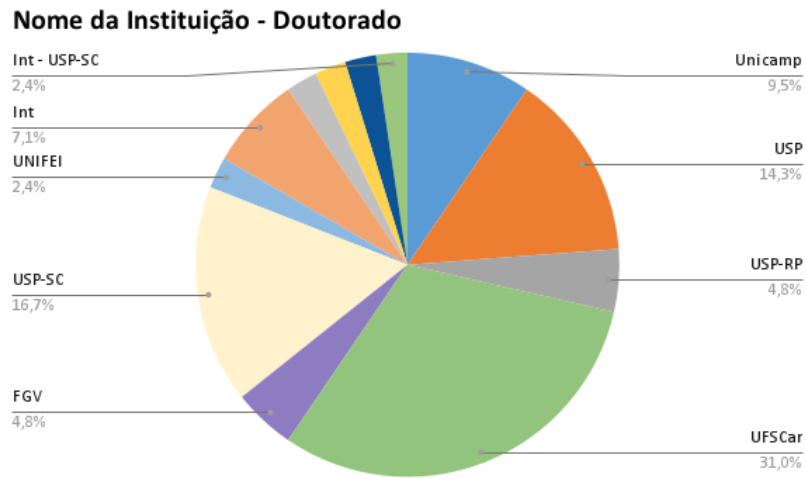
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 3. Principais áreas do Departamento

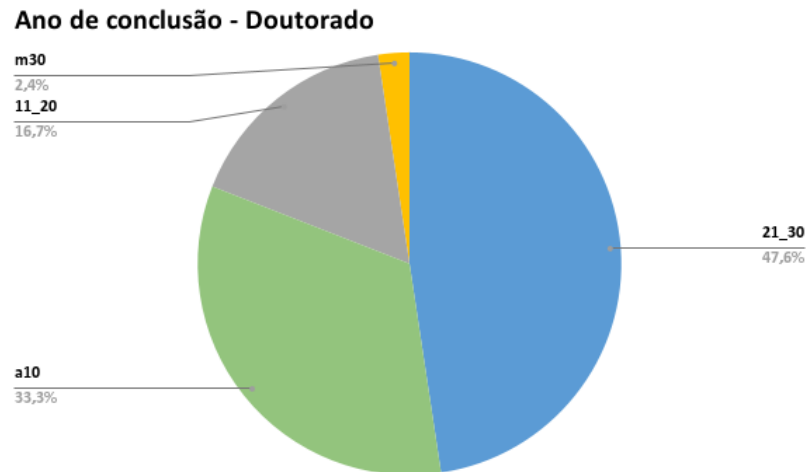
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 4. Natureza da Instituição de Doutorado

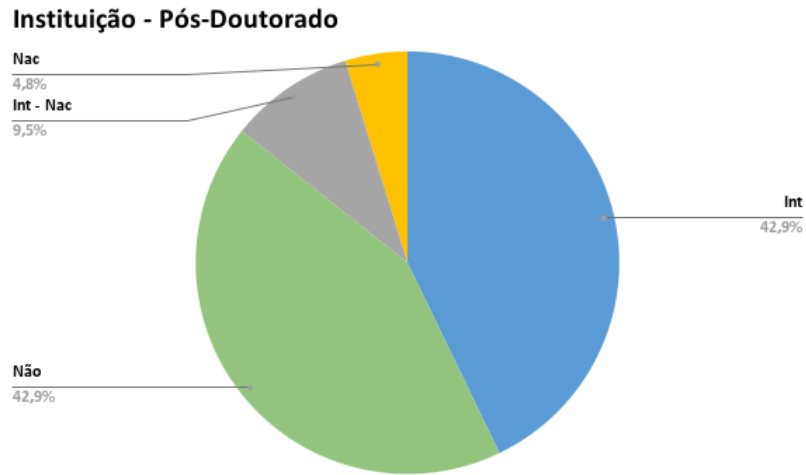
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 5. Nome da Instituição de Doutorado

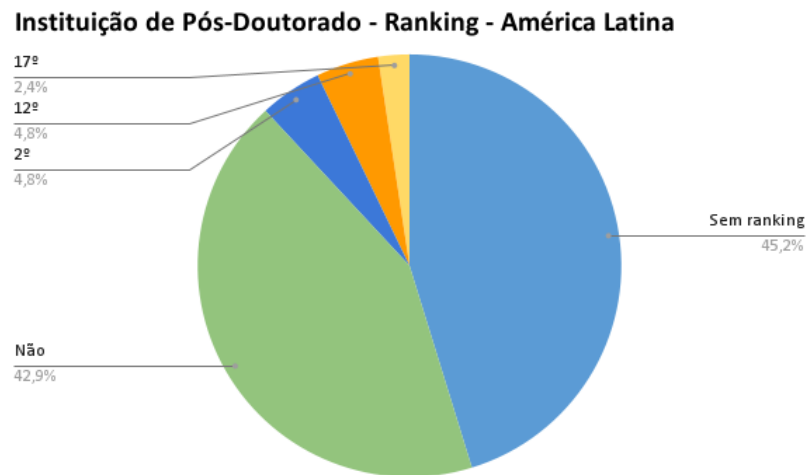
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 6. Ano de conclusão do Doutorado

Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 7. Instituição em que cursou o Pós-Doutorado

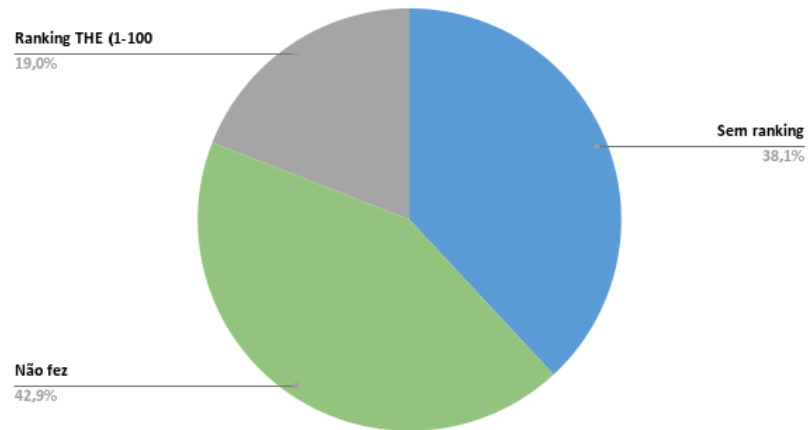
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 8. Instituições de Pós-Doutorado que constam no Ranking da América Latina

Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 9. Universidade de Pós-Doutorado – Ranking Geral – 100 primeiras

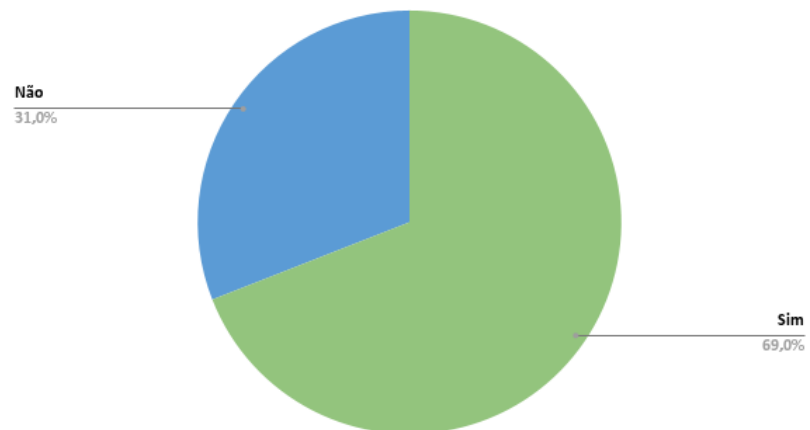
Instituição Pós-Doutorado - Ranking THE (1-100 Mundo)



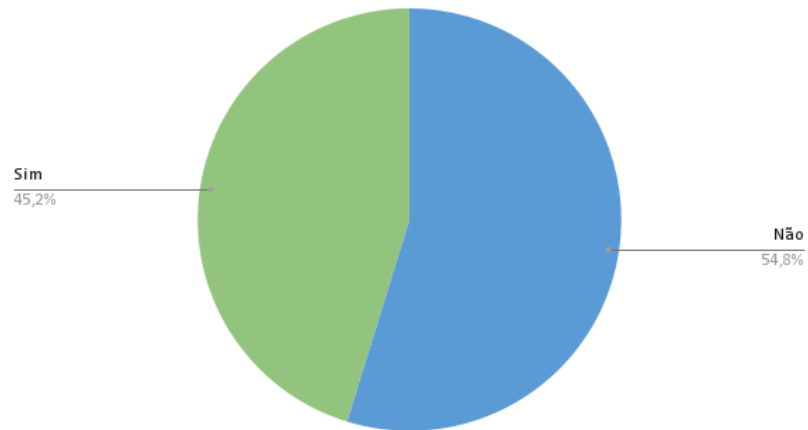
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 10. Integra o PPGPEP

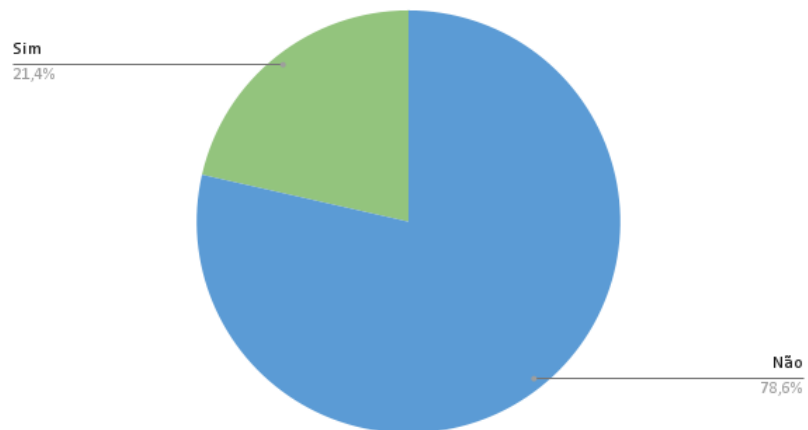
Programa de Pós-Graduação - PPGPEP



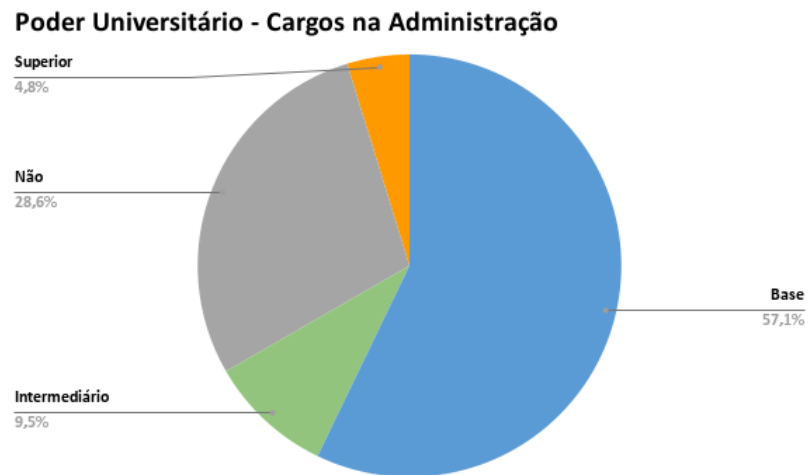
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 11. Integra o PPGEF**Programa de Pós-Graduação - PPGEF**

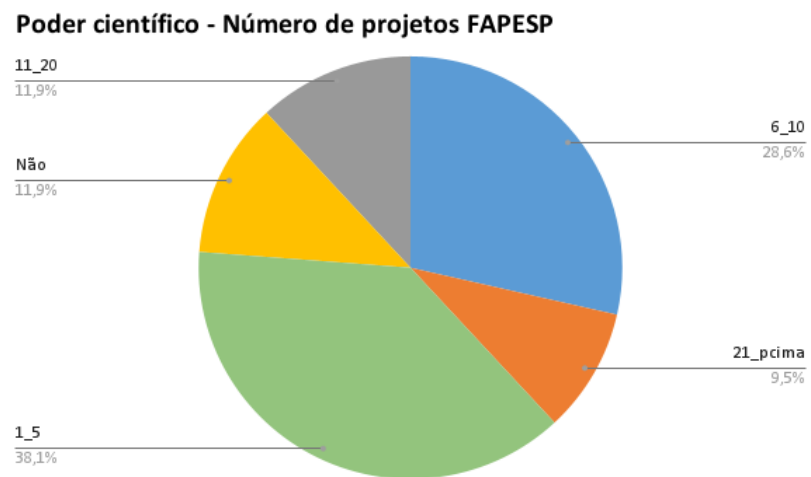
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 12. Integra o PPGOSP**Programa de Pós-Graduação - PPGOSP**

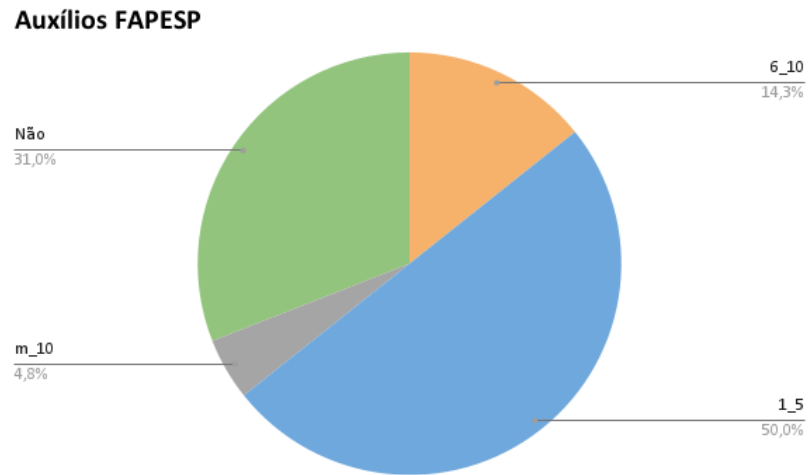
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 13. Cargos na administração

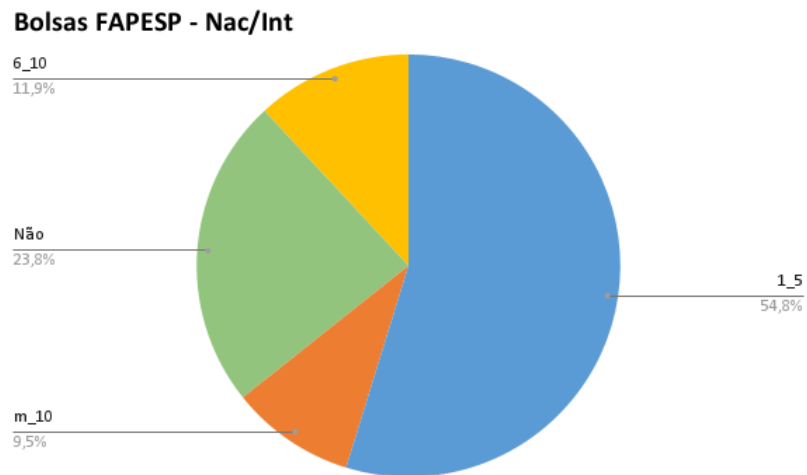
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 14. Projetos FAPESP

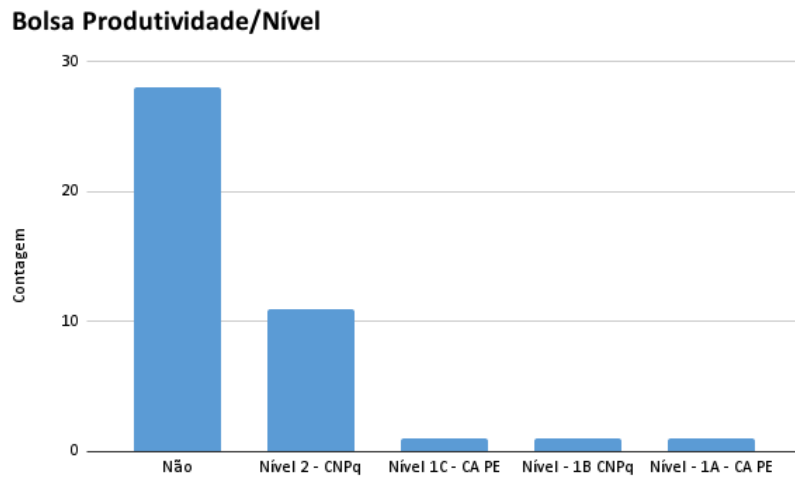
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 15. Auxílios FAPESP

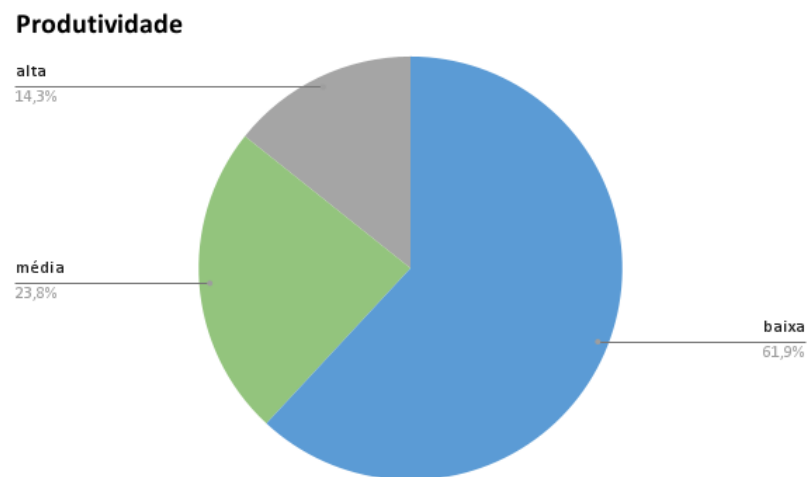
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 16. Bolsas FAPESP – Nacional ou Internacional

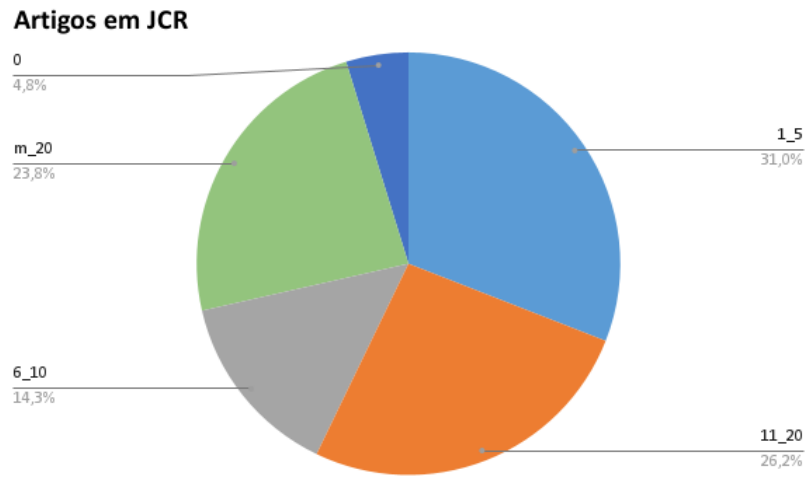
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 17. Bolsista produtividade

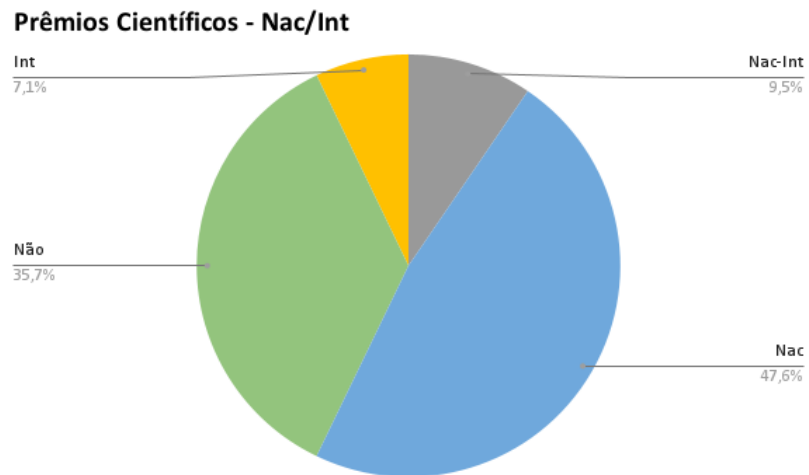
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 18. Produtividade – Artigos

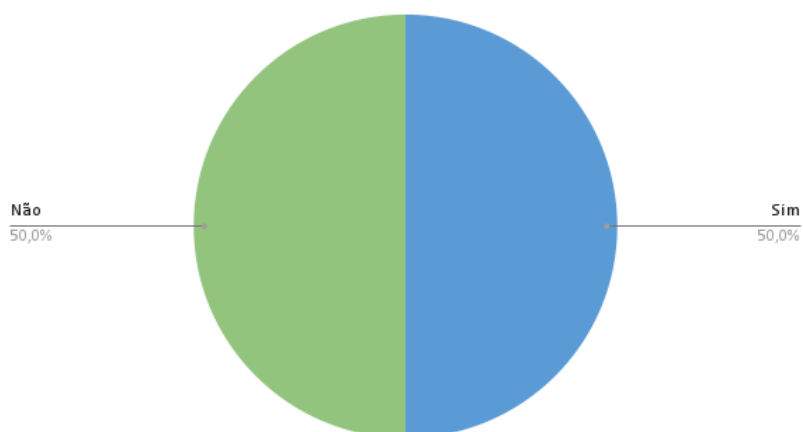
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 19. Artigos Web of Science (JCR)

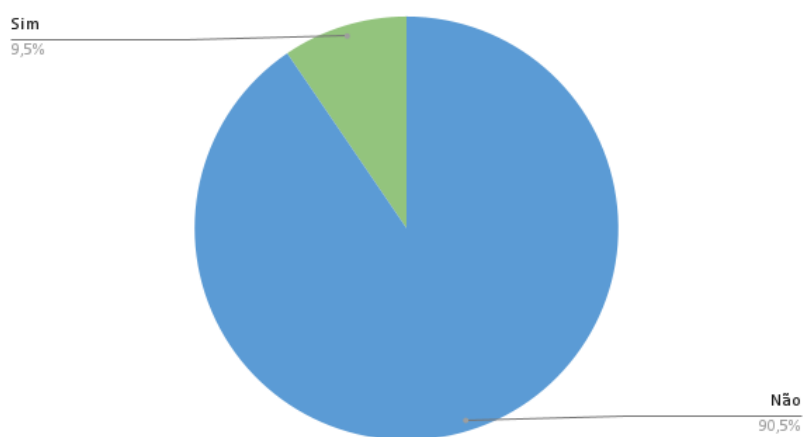
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 20. Prêmios Científicos

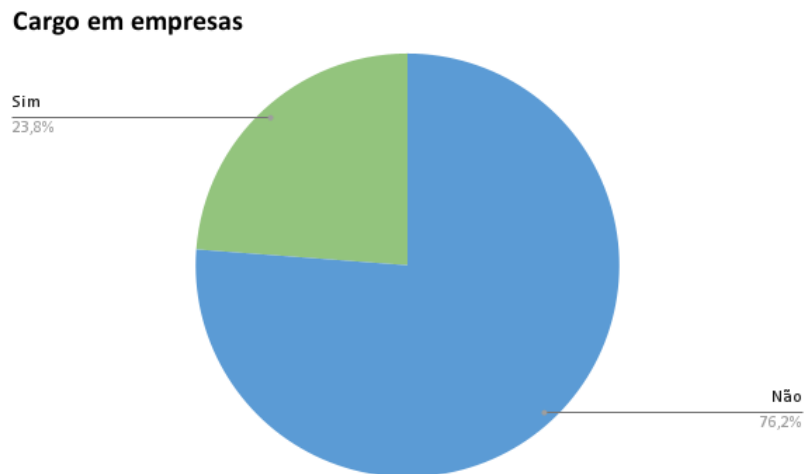
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 21. Membro de corpo editorial**Membro de corpo editorial**

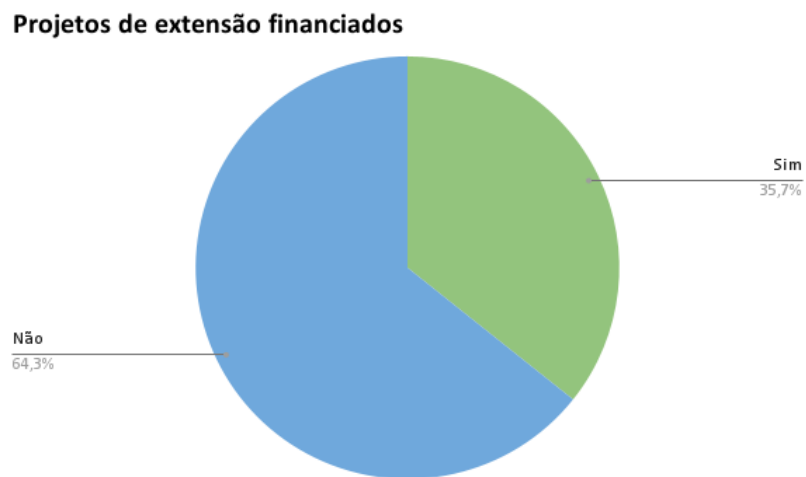
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 22. Cargos em governos ou em associações universitárias**Cargos em governos ou em associações universitárias**

Fonte: Elaborado pela autora

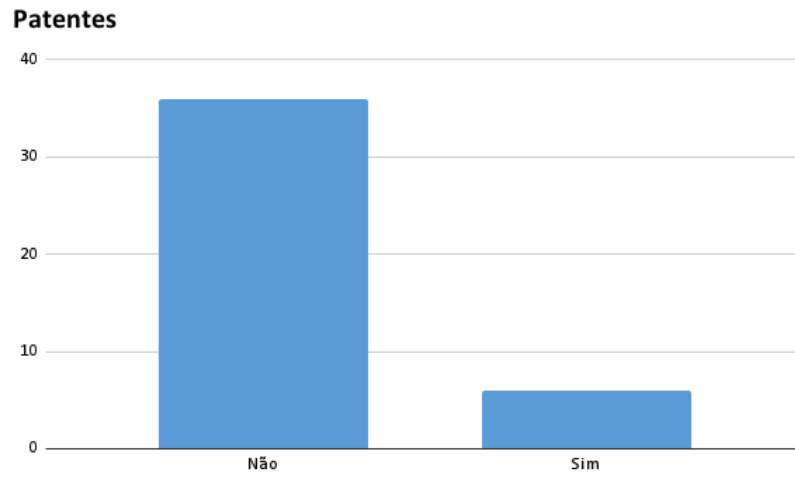
Gráfico 23. Cargos em empresas

Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 24. Projetos de extensão financiados

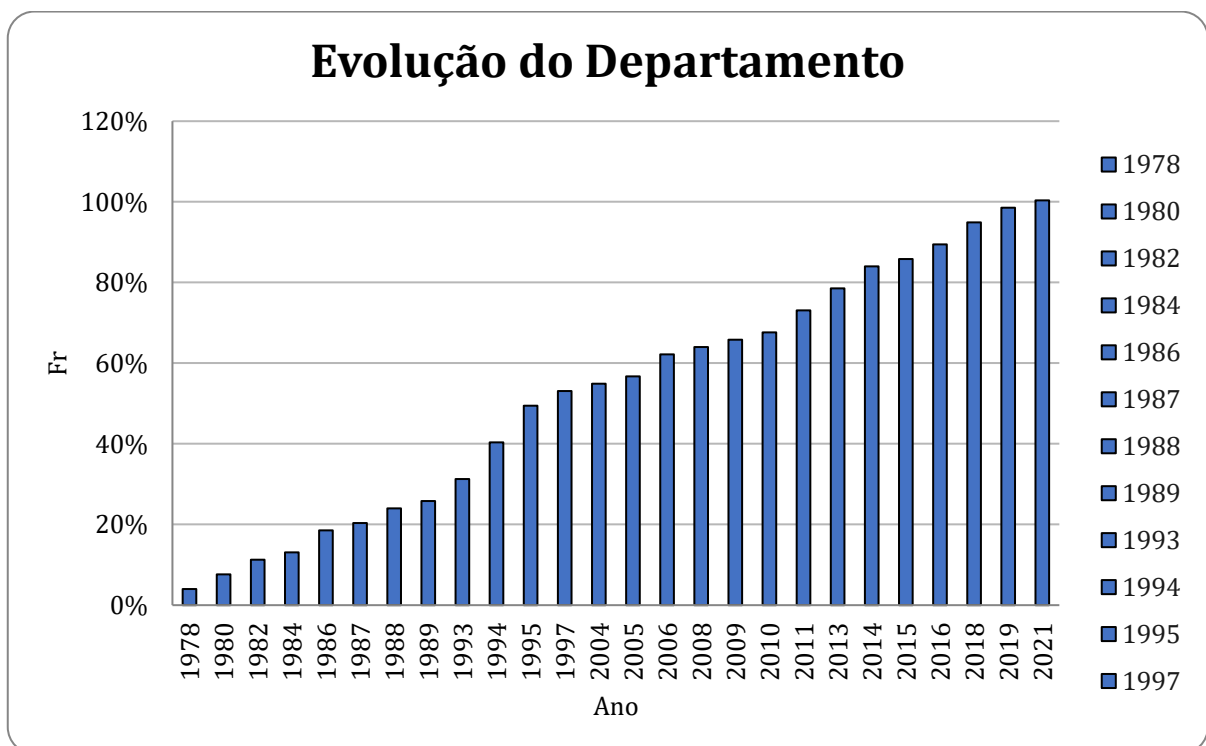
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 25. Patentes



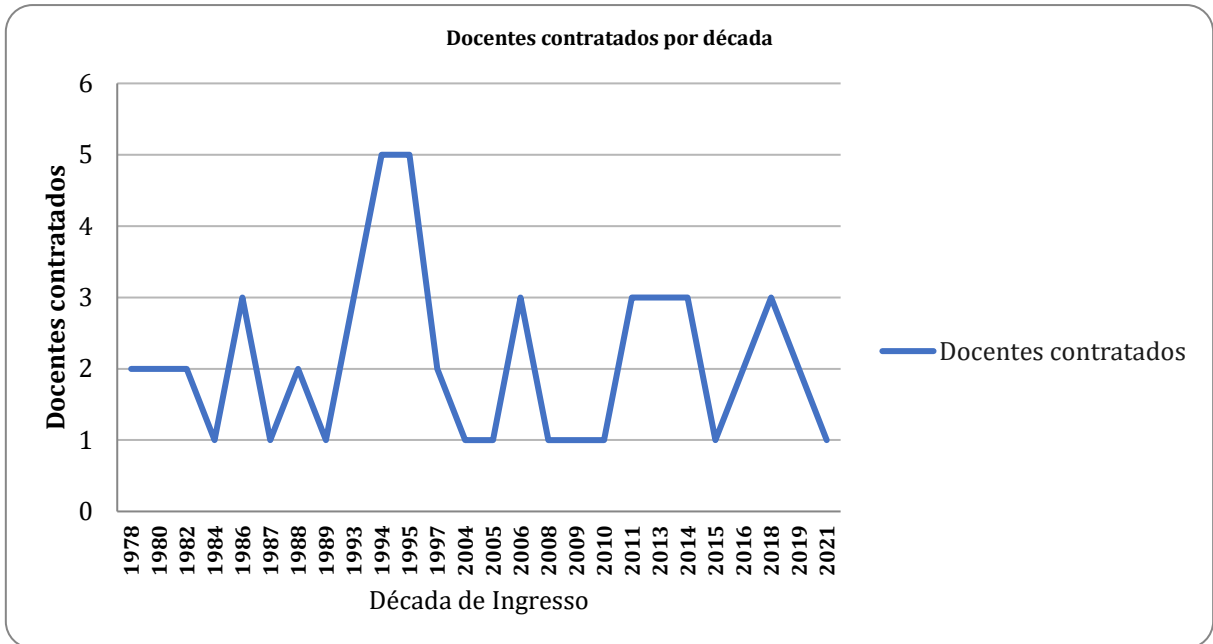
Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 26. Evolução do Departamento



Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 27. Docentes contratados por década



Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 28. Docentes contratados por ano

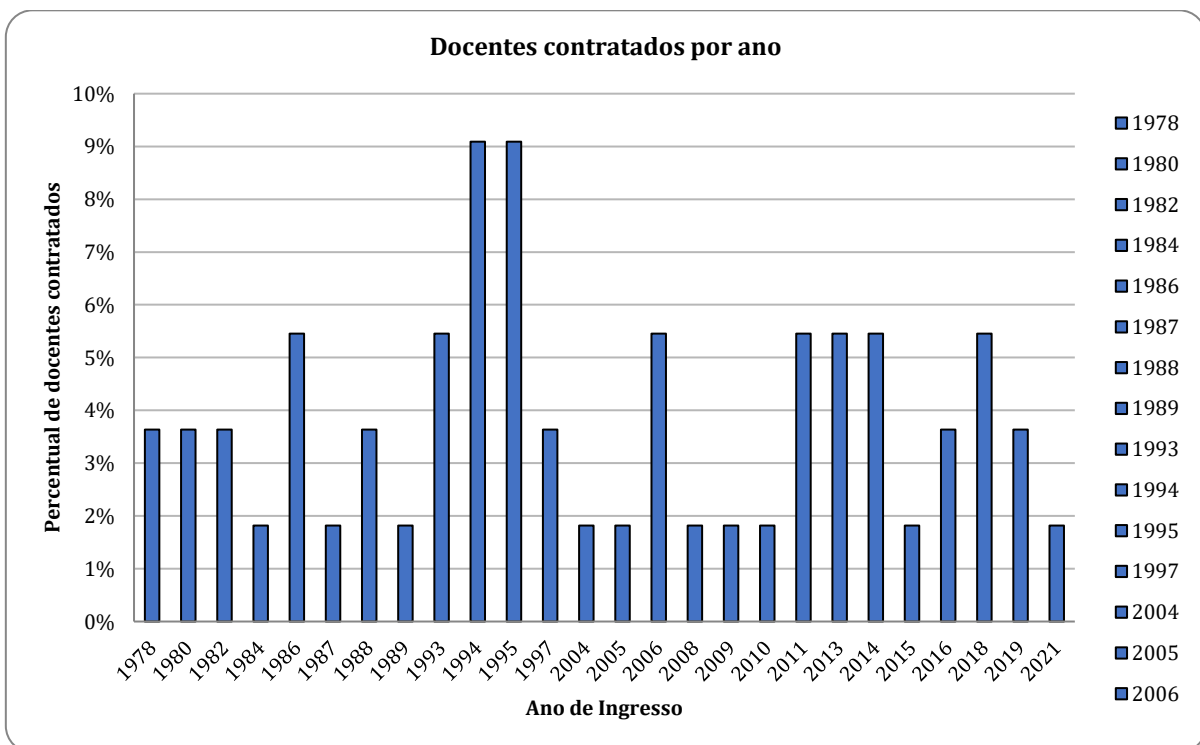
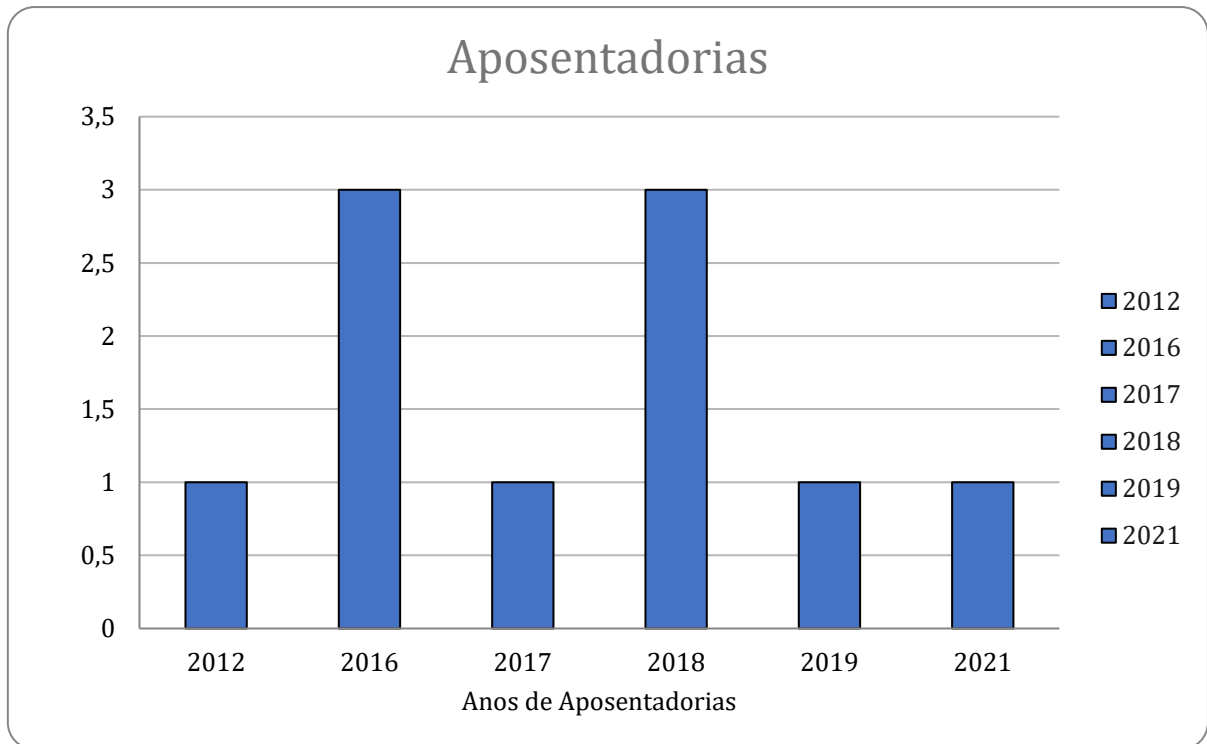


Gráfico 29. Aposentadorias do DEP

Fonte: Elaborado pela autora