

O estudo da cultura organizacional por meio das práticas: uma proposta à luz do legado de Bourdieu

EDA CASTRO LUCAS DE SOUZA

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA / PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, BRASÍLIA – DF, BRASIL

RENATO RIBEIRO FENILI

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA / PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, BRASÍLIA – DF, BRASIL

Resumo

O objetivo deste artigo é propor o estudo da cultura organizacional por meio das práticas de gestão, à luz do quadro teórico de Bourdieu. Para tanto, apresenta-se como objetivo secundário analisar o estado da arte dos estudos organizacionais que empregam esse quadro teórico. Inicialmente, é apresentada uma categorização das tendências predominantes no estudo da cultura e discorre-se sobre esse conceito, salientando sua abordagem como diretamente relacionada às práticas. O foco do estudo é a prática de gestão, entendida como manifestação cultural da organização, através da qual são trazidos à baila aspectos normativos, simbólicos, semânticos e de valores organizacionais. O recorte adotado restringiu-se à teoria da ação prática, de Bourdieu. Foi realizada uma revisão da produção acadêmica brasileira e estrangeira que empregou o quadro teórico de Bourdieu, por meio de levantamento e análise de artigos publicados em periódicos científicos, no período compreendido entre janeiro de 2003 e dezembro de 2013. A análise do estado da arte dos estudos organizacionais, efetuada em 74 artigos selecionados, 24 brasileiros e 50 estrangeiros, os quais se valem dos conceitos centrais da teoria da ação prática, revelou a carência do emprego associado dos construtos *habitus*, campo e capital em trabalhos sobre práticas como meio de manifestações da cultura organizacional. Por fim, propõe-se uma agenda de pesquisa que emprega o legado teórico bourdieusiano em estudos culturais em organizações, justificada ante a lacuna de esforços em abordagens culturais com a base teórica em questão.

Palavras-chave: Cultura organizacional. Bourdieu. Prática. Teoria da ação prática.

The study of organizational culture through practices: a proposal in the light of Bourdieu's legacy

Abstract

The purpose of this paper is to analyze the study of organizational culture through its management practices, based on Bourdieu's theoretical framework. In order to achieve this, it has a secondary objective, which is to analyze the state of the art of organizational studies that employ this theoretical framework. Initially, a categorization of the prevailing trends in the study of culture is presented, followed by a discussion over the concept, which highlights its approach as directly related to practices. The focus of this study is the management practice, understood as a cultural manifestation of the organization, through which normative, symbolic, semantic and organizational values are broached. The adopted cutting was restricted to Bourdieu's Theory of Practical Action. Brazilian and foreign academic literature that employed this theoretical framework was reviewed through the survey and analysis of articles published in scientific journals from January 2003 to December 2013. The analysis of the state of the art of organizational studies, comprising 74 selected articles, of which 24 are Brazilian and 50 are foreign, all making use of the central concepts of the Theory of Practical Action, revealed a deficiency of the associate employment of *habitus*, field and capital constructs in studies concerning practices as manifestations of organizational culture. Finally, a research agenda that employs the Bourdieusian theoretical legacy in cultural studies in organizations is proposed, which is justified in view of the gap in cultural approaches to the theoretical basis in question.

Keywords: Organizational culture. Bourdieu. Practice. Theory of practical action.

El estudio de la cultura organizacional a través de prácticas: una propuesta a la luz del legado de Bourdieu

Resumen

El objetivo de este trabajo es proponer el estudio de la cultura organizacional a través de las prácticas de gestión, basado en el marco teórico de Bourdieu. Por lo tanto, aparece como objetivo secundario analizar el estado de la técnica de los estudios de organización que emplean este marco teórico. Inicialmente, una categorización de las tendencias predominantes en el estudio de la cultura se presenta y se elabora en este concepto, destacándose su abordaje como algo directamente relacionado con las prácticas. El objetivo del estudio es la práctica de la gestión, entendida como una manifestación cultural de la organización, a través de la cual se ejercen los aspectos normativos, simbólicos, semánticos y valores de la organización. El recorte adoptado limita a la teoría de la acción práctica, de Bourdieu. Una revisión de la producción académica brasileña y extranjera que utiliza el marco teórico de Bourdieu se llevó a cabo a través de estudios y análisis de artículos publicados en revistas científicas en el período comprendido entre enero de 2003 y diciembre de 2013. El estado de la técnica de análisis de los estudios organizacionales, llevado a cabo en 74 artículos seleccionados, 24 brasileños y 50 extranjeros, que hacen uso de los conceptos centrales de la teoría de la acción práctica, pusieron de manifiesto la falta de empleo asociada a las construcciones de *habitus*, trabajos de campo y de capital en las prácticas como medio de manifestaciones de cultura de la organización. Por último, se propone un programa de investigación que emplea legado teórico bourdieusiano en los estudios culturales en las organizaciones, justificados ante la brecha de los esfuerzos brecha en los enfoques culturales de la base teórica tratada.

Palabras clave: Cultura organizacional. Bourdieu. Práctica. Teoría de la acción práctica.

Artigo submetido em 8 de dezembro de 2014 e aceito para publicação em 25 de janeiro de 2016.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395141183>



INTRODUÇÃO

A partir da década de 1980, intensificou-se o debate acadêmico acerca do papel da cultura na gestão das organizações, motivado pelo estudo de pesquisadores ocidentais sobre “o desempenho superior de empresas japonesas se cotejadas com as norte-americanas” (HILAL, 2006, p. 140). Nesse interstício, significativos esforços foram despendidos a fim de aclarar a atuação das culturas nacionais e corporativas como mediadoras da adoção e do desenvolvimento (exitosos ou não) de práticas organizacionais (IJOSE, 2010), evidenciando a centralidade que o construto cultura ocupa na dinâmica das organizações.

Desafios organizacionais – tais como inovação e ampliação de mercados, entre outros – relacionam-se, em grande medida, a diferenças culturais (intra ou interorganizacionais), impactando diretamente a sobrevivência da organização. As imposições emanadas do ambiente cultural, segundo Miroshnick (2002, p. 524), são refletidas no comportamento gerencial, e, logicamente, em suas práticas de gestão. Ainda segundo essa autora, “estratégias, estruturas e tecnologias que são apropriadas em um contexto cultural podem levar à falência em outro”. Esse fato, diz Miroshnick (2002, p. 524), demanda do gestor lidar com a problemática das “relações entre organizações multiculturais e seus ambientes culturais” por meio de “percepção acurada, diagnóstico e adaptação apropriada”.

O estudo da cultura não se mostrou homogêneo ao longo do tempo, mas, sim, afirma Crespi (1997, p. 80), “um conjunto de posições bastante diversificadas entre si”. De modo geral, esse autor categoriza as diversas vertentes teóricas que se propõem a elucidar os aspectos culturais da sociedade em três nichos, a saber: (i) as que conduzem ao domínio das estruturas sobre o agir individual; (ii) as que consideram a comunidade sobretudo como resultante do modo de agir dos indivíduos, e (iii) as que tendem a considerar “tanto as estruturas como o agir do indivíduo enquanto dimensões interdependentes, não podendo aquelas ou este serem tidos na conta de mais importantes” (CRESPI, 1997, p. 80).

A discussão sobre o modo mais acertado de se estudar cultura remete a uma contenda mais ampla, voltada à escolha, pelo pesquisador social, dos pressupostos ontológicos e epistemológicos que mais se adequam ao objeto de pesquisa. Essa

* Fonte da imagem: Disponível em: <http://1.bp.blogspot.com/-RkgPSB1mwIw/UPr9pbT7EwI/AAAAAAAAABTw/OHdsrVtgLBM/s1600/bourdieu001.jpg> . Acesso em: 14 mar. 2016.

realidade é ilustrada por embates nos estudos organizacionais que envolvem correntes antagônicas focando elementos, à primeira vista, incompatíveis entre si: estrutura e agência, aspectos econômicos e sociológicos ou, numa visão macro, objetivismo *versus* subjetivismo.

É comum que, com base no mapeamento efetuado por Burrell e Morgan (1979), os paradigmas objetivistas (funcionalismo e estruturalismo radical) e subjetivistas (interpretacionismo e humanismo radical) sejam vistos como mutuamente excludentes, por identificarem realidades científico-sociais segregadas. Ademais, o objetivismo, bem como uma sociologia marcada pela regulação – características principais do paradigma funcionalista – têm se mostrado como a ortodoxia na pesquisa organizacional (VERGARA e CALDAS, 2005). O assim chamado *mainstream* protagoniza a expansão funcionalista há cerca de duas décadas no campo dos estudos das organizações, conforme argumentam Bertero, Caldas e Wood (2005).

Não obstante, com propostas de transcendência das dicotomias entre objetivismo e subjetivismo, são trazidos à baila os trabalhos com teorias de práticas sociais, os quais, segundo Spaargaren (2006, p. 1), contemplam duas vantagens principais. Primeiro de tudo, o rompimento com a abordagem personalista das práticas, na qual comportamentos são tratados como resultantes de tomadas de decisão individuais. Esse distanciamento não implica ignorar “razões, motivos, interesses e emoções” dos atores sociais. Outro benefício concerne à ênfase às características rotineiras e pragmáticas da ação, sem privar o indivíduo da capacidade de reflexão.

Nesse escopo, os trabalhos de Giddens e de Bourdieu são referidos como basilares ao colocarem as práticas em destaque como a unidade central de análise na teorização e na pesquisa em ciência social (SPAARGAREN, 2006).

Ao abordar o binômio agência–estrutura, Giddens (1979) desenvolve a chamada teoria da estruturação, segundo a qual “propriedades estruturais dos sistemas sociais são tanto o meio quanto o resultado das práticas” (GIDDENS, 1979, p. 69). Compõe-se, assim, o conceito de dualidade da estrutura, relacionado ao aspecto recursivo da vida social, expressando a dependência mútua entre estrutura e agência. Ademais, consoante análise de Cohen (1999, p. 397), Giddens “reluta em moldar suas investigações segundo um conjunto predeterminado de princípios epistemológicos”, concebendo as preocupações ontológicas como mais proeminentes. Tal é o foco da teoria da estruturação:

[Concentrar-se nas questões epistemológicas] desvia a atenção das preocupações mais ‘ontológicas’ da teoria social, e é basicamente nelas que a teoria da estruturação se concentra. Em vez de preocupar-se com as disputas epistemológicas e com a questão de saber se alguma coisa como a ‘epistemologia’ em seu sentido tradicional pode ser formulada, os que trabalham na teoria social deveriam [...] estar preocupados em primeiro lugar e acima de tudo com as concepções remodeladoras do ser humano e do fazer humano, a reprodução social e a transformação social. (GIDDENS, 1984, p. xx)

Bourdieu (2009), por sua vez, apresenta o que chama de conhecimento praxiológico, articulando dialeticamente ator e estrutura social. A proposta de Bourdieu é a de transcendência dos conceitos de conhecimento objetivo e fenomenológico, buscando-se apreender a articulação entre o plano da ação ou das práticas subjetivas e o plano das estruturas. Trata-se do “duplo processo de interiorização da exterioridade e exteriorização da interioridade” (BOURDIEU, 1983, p. 60), o qual contempla o *habitus* como um elemento mediador entre a estrutura e a agência, captando tanto as disposições duráveis que condicionam às práticas, quanto a capacidade de respostas criativas dos agentes às solicitações de seus meios.

Dispensando-se foco nas práticas levadas a cabo em contextos organizacionais, este artigo tem por objetivo principal propor o estudo da cultura organizacional por meio das práticas de gestão, a partir do quadro teórico de Bourdieu. Para tanto, apresenta-se como objetivo secundário analisar o estado da arte dos estudos organizacionais que empregam esse quadro teórico.

Ao se optar por Bourdieu, busca-se minimizar a lacuna, em estudos organizacionais, da aplicação de seu quadro teórico, fato assinalado por Emirbayer e Johnson (2008), que apontam a subutilização e a falta de apreciação ao potencial do quadro teórico bourdieusiano para fins da análise organizacional. Para esses autores, a despeito de os conceitos campo e capital serem conhecidos na literatura organizacional, “os modos como têm sido empregados provêm ampla evidência de que o significado completo de seu modo relacional ainda não foi totalmente apreendido”. Ainda, os autores identificam a falta de atenção ao conceito de *habitus*, “sem o qual os conceitos de campo e capital não têm sentido”. O resultado, afirmam os autores, é a “apropriação equivocada das ideias de Bourdieu e a falta de apreciação aos seus empregos potenciais” (EMIRBAYER e JOHNSON, 2008, p. 1).

No mesmo sentido, Khanchel e Ben Kahla (2013) salientam a carência de citações do trabalho de Bourdieu nos periódicos da *Academy of Management*, indicando que a introdução dos conceitos-chave de sua teoria “podem ajudar a remediar a atenção limitada a seu trabalho no *mainstream* dos estudos organizacionais” (KHANCHEL e BEN KAHLA, 2013, p. 86). Tal lacuna é ainda mais acentuada se considerarmos tão somente os estudos voltados à caracterização da cultura organizacional, por meio das práticas de gestão.

Este artigo foi estruturado em cinco seções. A primeira apresenta uma categorização das tendências predominantes no estudo da cultura; a segunda discorre sobre o conceito de cultura, salientando sua abordagem como diretamente relacionada às práticas; a terceira sintetiza os principais elementos inerentes à teoria da ação prática de Bourdieu; a quarta caracteriza o estado da arte dos estudos organizacionais nos quais foi aplicado o ferramental teórico desenvolvido por Bourdieu, apresentando uma análise dessa produção científica; e a seção derradeira compila os argumentos principais deste estudo, bem como oferece propostas de articulação do pensamento de Bourdieu para pesquisas sobre cultura organizacional.

TENDÊNCIAS PREDOMINANTES NO ESTUDO DA CULTURA

Crespi (1997) assevera ser possível a distinção de três tendências predominantes no que concerne ao modo de encarar o problema da relação cultura-sociedade. Tais tendências são apresentadas no quadro 1.

Quadro 1

Tendências na abordagem da sociologia da cultura

Tendência	Características principais	Teorias
Cultura vista como um conjunto relativamente autônomo do sistema social	A influência dessa tendência deu-se, sobretudo, até o final da década de 1950, tendo como tônica as funções que os valores e as normas culturais exercem na orientação do agir social.	<ul style="list-style-type: none">• Teoria sociológica de Émile Durkheim;¹• Teoria científica da cultura (Malinowski);²• Teoria da ação social de Talcott Parsons;• Teoria dos supersistemas culturais (Pitirim Sorokin).
Foco no caráter estrutural e na função construtiva dos símbolos referentes à realidade social	Trata-se de teorias que emergiram a partir da década de 1960, colocando em evidência a correlação entre a dinâmica, as interações sociais e as formas culturais.	<ul style="list-style-type: none">• Teoria estruturalista de Lévi-Strauss;• Teoria linguística de Ferdinand de Saussure;• Fonologia histórico-estrutural (Roman Jakobson);• Interação Simbólica (George Mead e Erving Goffman, entre outros);• Construção da realidade social (Alfred Schütz; Peter Berger e Thomas Luckmann);• Etnometodologia (Harold Garfinkel).

¹ Para Emirbayer (1996), Durkheim é o teórico clássico de cultura, em especial, por sua análise sobre como as representações coletivas derivam das estruturas sociais e as sustentam. Cultura, na acepção de Durkheim, é uma emergente rede de representações, compreendendo de forma holística os valores, as crenças e os sistemas simbólicos da coletividade natural, como no caso das sociedades tribais às quais ele dispensou atenção (LINCOLN e GUILLOT, 2005). Consoante análise de Crespi (1997), as formas simbólicas geradas socialmente (formas culturais) são representações da sociedade, como entidade autônoma. Há, na obra durkheimiana, a atribuição à cultura das funções de coesão e de consenso sociais, estabelecendo um “sistema de controle, apoiado em sanções e recompensas, que orientará em todas as situações o agir dos indivíduos, limitando-lhes os desejos e indicando o objetivo concreto cuja prossecução aqueles devem tentar alcançar” (CRESPI, 1997, p. 83).

² Para Malinowski (1962, p. 43), cultura é o “todo integral que compõe os instrumentos e os bens de consumo, as castas constitutivas dos vários reagrupamentos sociais, as ideias, artes, crenças e costumes”, ligando-se à base biológica do indivíduo e à sua relação com o ambiente natural.

Continuação

Tendência	Características principais	Teorias
Consideração da cultura como um conjunto variado de modos de fazer e proceder	A partir da década de 1980, dispensou-se foco nas práticas e nos rituais, nas diferentes situações, consoante exigências apresentadas pelas diversas estratégias nas situações sociais concretas.	<ul style="list-style-type: none">• Teoria dos sistemas de Luhmann (redução de complexidade);• Produção da sociedade (Alain Touraine);• Teorias com foco nas práticas e nas estratégias de ação: transcendência do objetivismo-subjetivismo (Pierre Bourdieu, Anthony Giddens, Ann Swidler e Margareth Archer, entre outros).

Fonte: elaborado pelos autores com base em Crespi (1997).

Inserindo-se na tendência mais contemporânea consignada no quadro 1, a abordagem debatida neste artigo é o foco nas práticas de gestão, entendidas como manifestações culturais da organização, por meio das quais é possível trazer à baila aspectos normativos, simbólicos, semânticos e de valores organizacionais (D'IRIBARNE, 1993). Em especial, o recorte adotado restringiu-se à teoria da ação prática, de Bourdieu.

Antecedendo a apresentação dos principais elementos dessa teoria, mostra-se pertinente evidenciar a relação entre cultura e práticas sociais/organizacionais, conforme efetuado na próxima seção.

A RELAÇÃO ENTRE CULTURA E PRÁTICAS SOCIAIS

Relevante historicamente, uma das primeiras definições científicas de cultura é apresentada por Tylor (1903, p. 1), significando “o conjunto de elementos que inclui conhecimentos, crenças, arte, moral, leis, costumes e todos os outros hábitos e aptidões adquiridos pelo homem enquanto membro de uma sociedade”. Em que pese a predominância dessa definição por décadas, em meados do século XX, como resultado da crescente maturidade das ciências sociais, observou-se uma multiplicação de definições de cultura.

Em 1952, Kroeber e Kluckhohn (1952) relacionaram 164 distintas definições desse construto, sintetizando-as em seis categorias: (i) enumeração de conteúdo, usualmente influenciada pela definição de Tylor (1903); (ii) herança social ou tradição; (iii) normas ao comportamento humano; (iv) aprendizagem, hábito ou outros aspectos psicológicos; (v) definições estruturais, com ênfase na padronização ou organização da cultura, e (vi) cultura vista como um produto, artefato, ideia ou símbolo. Para os citados antropólogos, cultura é referida como “uma abstração do comportamento concreto, mas não é, em si própria, comportamento” (KROEBER e KLUCKHOLN, 1952, p. 155).

A visão de cultura como uma abstração do comportamento é criticada por White (1959), ante a carência de esforços em aclarar o que se entende por abstração, relegando à antropologia um fenômeno intangível, imponderável e, por conseguinte, inexistente. Nada obstante, esse antropólogo dá continuidade à preocupação em se distinguir cultura de comportamento, sendo o cerne da diferença o sentido da interpretação científica.

Cultura, afirma White (1959, p. 247), “é o nome [atribuído às] coisas e aos eventos dependentes de simbolização que são considerados em um contexto extrassomático”, ou seja, em face da relação que detêm entre si, ao invés de com organismos humanos. Já comportamento envolve a interpretação em um contexto somático, relacionando fatos ligados a símbolos com atores sociais. Nesse sentido, esse autor refere-se à cultura como a variável independente e o comportamento como a variável dependente. Portanto, se a cultura varia, também o faz o comportamento.

A relação entre cultura e comportamento está, da mesma forma, na raiz do conceito semiótico apresentado por Geertz (2011, p. 4), segundo o qual “o homem é um animal amarrado a teias de significado que ele mesmo teceu”, sendo essas teias e a sua análise a própria cultura. Nesse enfoque, cultura não se confunde com comportamento, mas a estrutura de significados socialmente estabelecidos que a constitui influencia a ação. Essa visão normativa é exposta por Geertz (2011, p. 32), que propõe que “a cultura deve ser vista como um conjunto de mecanismos de controle – planos, receitas, regras, instituições – para governar o comportamento”.

Tendo em vista que os citados mecanismos de controle constituem-se de quaisquer artifícios empregados para impor significado à existência, eis que a cultura dá sentido ao comportamento humano. Afinal, afirma Geertz (2011, p. 33), se não fosse “dirigido por padrões culturais – sistemas organizados de símbolos significantes – o comportamento do homem seria virtualmente ingovernável, um simples caos de atos sem sentido e de explosões emocionais, e sua experiência não teria qualquer forma”.

Nessa abordagem, cultura é fator indispensável à natureza humana, levando Geertz (2011, p. 36) a afirmar que “sem os homens certamente *não haveria cultura*, mas, de forma semelhante e muito significativamente, sem cultura não haveria homens”. Eis o impacto que o conceito de cultura tem no conceito de homem, na visão desse autor: é através dos padrões culturais, moldados historicamente, que os atores sociais dão forma e direção às suas vidas.

Ao discorrer sobre a análise cultural, esse autor atribui relevância à ação social, na medida em que exerce papel de articuladora das formas culturais. Ademais, esclarece Geertz (2011, p. 12-13), tais formas encontram-se não só no comportamento, mas também “em várias espécies de artefatos e vários estados de consciência”. Contudo, nesses casos, o significado das formas “emerge do papel que desempenham no padrão de vida decorrente, e não de quaisquer relações intrínsecas que mantenham umas com as outras”.

A prática social emerge como cerne da análise cultural, visto que é, em si, o que se propõe a interpretar. Nesse sentido, Geertz (2011, p. 21) argumenta que “olhar as dimensões simbólicas da ação social – arte, religião, ideologia, ciência, lei, moralidade, senso comum – não é afastar-se dos dilemas existenciais da vida em favor de algum domínio empírico de formas não-emocionalizadas; é mergulhar no meio delas”.

Dessa perspectiva, D’Iribarne (1993, p. V-VI), entende cultura como “um repositório permanente aos atores, a fim de darem sentido ao seu mundo e à sua própria ação”. É com esteio na cultura que obtêm padrões de interpretação, bem como são firmados entendimentos e assumidos compromissos entre atores, servindo como um ponto de apoio para suas cooperações. Esse também é o entendimento de Dupuis (1996), para quem modelos, símbolos e valores não são segregáveis de comportamentos e ações, consubstanciando a cultura.

Assim, cultura pode ser remetida à memória coletiva, manifestada e mantida viva no cotidiano dos indivíduos, o que agrega a seu entendimento as noções de “movimento, transformação e forma dinâmica da atuação dos atores sociais no mundo da práxis” (SOUZA, CASTRO-LUCAS e TORRES, 2010, p. 8).

Releva salientar que Bourdieu (1979; 1986; 1987) reveste o conceito de cultura de um viés político, sendo apresentado como um instrumento de poder entre classes. Para esse autor, a cultura dominante contribui para a integração da classe dominante, ao passo que desmobiliza as classes dominadas, legitimando as distinções sociais – “a cultura que une é também a cultura que separa e que legitima as distinções, compelindo todas as culturas a definirem-se pela sua distância em relação à cultura dominante” (BOURDIEU, 2001b, p. 11).

Para este artigo, cultura é definida como um referencial dos sentidos (D’IRIBARNE, 1993), cujo objetivo é compreender a lógica interna das formas de vida social. Nesse sentido, é a partir da cultura que os atores e os grupos sociais obtêm esquemas de interpretação capazes de influenciar suas percepções e orientações práticas, suscitando a capacidade de dar sentido às relações de poder entre atores ou grupos sociais e legitimar a ordem vigente³ (BOURDIEU, 2001b).

Atendo-se ao nível de análise organizacional – adequado ao objetivo deste artigo – a análise volta-se à relação entre cultura nas organizações e suas práticas de gestão.

Ao fazer uso da tipologia de paradigmas sociológicos de Burrell e Morgan (1979), Parker (2000) procede à análise de estudos sobre cultura organizacional. Preliminarmente, esse autor avalia que abordagens funcionalistas tendem a ver a cultura em uma organização como uma manifestação de engenharia social, cuja gestão possibilita solucionar problemas de ordem. Uma vez considerada a cultura organizacional funcionalmente válida, passa a ser administrada e ensinada a novos membros da organização. Segundo Parker (2000), a assunção é a de que tais premissas básicas podem ser gerenciadas a partir do topo, caso sejam suficientemente entendidas. Trata-se de uma visão, segundo esse autor, que converge para a criação de consenso, negligenciando-se a possibilidade da cultura criar ou reforçar tensões endêmicas à organização.

³ O conceito de cultura ora apresentado converge para a noção bourdieusiana de *habitus*, ao se mostrar como esquemas de percepção, de concepção e de orientação prática. A proximidade entre tais conceitos foi, da mesma forma, identificada por Hofstede (2003), que define cultura como a programação coletiva da mente que distingue os membros de um grupo ou categoria de pessoas em face de outro. Para esse autor, “o conceito de ‘programação mental coletiva’ assemelha-se ao conceito de ‘habitus’ proposto pelo sociólogo francês Pierre Bourdieu [...]” (HOFSTEDÉ, 2003, p. 19).

Já no que tange ao estruturalismo radical, culturas organizacionais são vistas como “legitimações superestruturais de desigualdades econômicas” (PARKER, 2000, p. 68). A cultura, nessa ótica, age nas organizações como um mecanismo de controle, visando à intensificação do trabalho, à proletarianização de funcionários e a dissimular disparidades de classe, apresentando-se como um produto do capital. Há, pois, limitação do conceito de cultura organizacional, que passa a agir tão somente como um mecanismo de repressão.

Por sua vez, consoante o paradigma interpretativista, a noção de cultura afasta-se de um sistema normativo, passando a contemplar a natureza local de microprocessos culturais, no qual o agente tem papel preponderante. Nesse contexto, cultura, afirma Parker (2000, p. 70), é concebida como “um conjunto de tipificações inerentes a atores em conformações organizacionais específicas”; estando tais tipificações continuamente em processo. Dessa maneira, cultura deixa de ser um artefato prescritivo, sendo reificada quando da ação significativa.

Por derradeiro, a cultura organizacional, conforme o humanismo radical, é conceituada como uma relação de contestação entre significados, alusiva “às distintas concepções de determinado grupo social que podem entrar em conflito com as de outros grupos sociais” (PARKER, 2000, p. 74). Os estudos situados nesse paradigma conferem ênfase às disputas, sendo a cultura de uma organização determinada a partir do esforço pela hegemonia entre suas distintas subculturas.

O arcabouço teórico bourdieusiano, por sua vez, ao buscar uma relação dialética entre ator e estrutura, não só conserva, mas ultrapassa o conhecimento objetivista, integrando a ele os conhecimentos primeiros do mundo social, inerentes à fenomenologia. Consolida-se o denominado conhecimento praxiológico (BOURDIEU, 1983), avançando ao transcender as tipologias paradigmáticas usuais na pesquisa científica sobre cultura.

Neste artigo, a ideia de cultura organizacional remete a um subsistema da cultura em si, sendo resultado da história particular de determinada organização por meio da qual se obtém teias de significação específicas, que dão sentido à interpretação, às experiências e às interações de seus membros (GEERTZ, 2011).

Ademais, pressupõe-se que as práticas sociais/organizacionais são manifestações culturais (D’IRIBARNE, 1993; DUPUIS, 1996). O conceito de práticas organizacionais – espécies inseridas no gênero das práticas sociais – ora adotado remete à concepção de Bourdieu, no que concerne ao produto de uma relação dialética entre uma situação concreta e o *habitus*. A prática, nessa acepção, afasta-se tanto de uma ação direta e mecanizada decorrente das facetas estruturais, quanto da ação puramente intencional de objetivos pelos atores, visto que mescla um contexto social e uma matriz de percepções historicamente construída pelos indivíduos (BOURDIEU, 2002). Neste ponto, mostra-se relevante a apresentação dos principais elementos da teoria da ação prática de Bourdieu (2002; 2009), conduzida na próxima seção.

A TEORIA DA AÇÃO PRÁTICA DE BOURDIEU

A teoria da ação prática, assim concebida por Bourdieu (2009), fundamenta-se na dinâmica inerente a três conceitos principais: *habitus*, campo e capital. Tais conceitos, bem como suas inter-relações, são apresentados a seguir.

O CONCEITO DE *HABITUS*

Para Bourdieu (2009, p. 87), *habitus* pode ser entendido como um “sistema de disposições duráveis e transponíveis”, estruturas sociais que, sem agir de forma determinística, são adaptadas pelos indivíduos em suas práticas, sem que para isso seja necessária a “intenção consciente de fins e o domínio expresso das operações necessárias para alcançar os objetivos”.

Ao discorrer sobre esse conceito, Bourdieu (2009) salienta a relação mútua entre as experiências passadas e o *habitus*. Para esse autor, por ser o *habitus* produto da história, é através dele que a conformidade das práticas e sua constância ao longo do tempo são garantidas. No processo histórico de construção do *habitus*, Bourdieu (2009, p. 100) confere peso significativo às primeiras experiências do indivíduo, em decorrência do *habitus* tender a garantir sua constância e sua defesa contra a mudança mediante a seleção de informações novas, “rejeitando, em caso de exposição fortuita ou forçada, as informações capazes de questionar a informação acumulada e, principalmente, desfavorecendo a exposição a tais informações”.

Não obstante, como observado por Reay, Crozier e Clayton (2009) e Oliver e O'Reilly (2010), Bourdieu ressalta algumas possibilidades do *habitus* reinventar-se, especialmente, nas situações em que o indivíduo é defrontado com situações não familiares. Nesses casos, as “disjunturas resultantes podem implicar não só mudança, mas também desassossego e ansiedade” (REAY, 2005, p. 922). No mesmo sentido, Thiry-Cherques (2006, p. 34) afirma ser o *habitus* “produto da experiência biográfica individual, da experiência histórica coletiva e da interação entre essas experiências”.

Bourdieu (2009, p. 91) nega que o *habitus* leve a um governo determinista da prática social, tornando “possível a produção livre de todos os pensamentos, de todas as percepções e de todas as ações inscritas nos limites inerentes às condições particulares de sua produção, e somente daquelas”. Para esse autor, o *habitus* é o responsável por suscitar nas práticas um meio termo entre uma total liberdade do agente e um determinismo mecânico. Segundo Bourdieu (2001a, p. 169), uma das principais funções do *habitus* é “rechaçar duas falácias complementares, originárias da visão escolástica: o mecanicismo, que afirma ser a ação o efeito mecânico de forças externas, e o finalismo, que defende que o agente age livre e conscientemente, sendo a ação um produto do cálculo das chances e dos ganhos”.

Em termos organizacionais, a aplicabilidade do conceito de *habitus*, por apresentar um nível de análise restrito ao indivíduo, não seria adequada. Há, assim, de se discorrer sobre a “concordância entre os *habitus* dos agentes mobilizadores e as disposições daqueles que se reconhecem em suas práticas”, uma vez que seria “perigoso pensar a ação coletiva baseada no modelo da ação individual” ignorando a lógica das instituições de mobilização e os eventuais contextos institucionais em que ela opera (BOURDIEU, 2009, p. 98).

Dessa maneira, Bourdieu (2009) concebe o que chama de *habitus* de classe ou de grupo, justificado ante o fato de “todo membro da mesma classe ter muito mais possibilidades do que qualquer outro membro de outra classe de se ter deparado com as situações mais frequentes para os membros dessa classe” (BOURDIEU, 2009, p. 99). Esse autor esclarece a relação entre o *habitus* individual e o de grupo, ao considerar este como uma expressão da classe na forma de um sistema subjetivo, mas não individual de estruturas interiorizadas, apresentando esquemas comuns de percepção, de concepção e de ação. O *habitus* individual é, assim, uma singularidade, uma variação específica do *habitus* coletivo, um “desvio em relação ao estilo próprio de uma época ou de uma classe” (BOURDIEU, 2009, p. 100), não consubstanciando, pois, formas distintas do ser social. Em termos organizacionais, por exemplo, o *habitus* da organização é moldado historicamente com base nas experiências comuns vivenciadas e compartilhadas pelos seus membros, os quais remanesçam com seus *habitus* individuais específicos.

O CONCEITO DE CAMPO

Em complemento às noções de capital e de *habitus* – “história incorporada”, Bourdieu (2009, p. 108) apresenta o conceito de campo – “história objetivada”. Para esse autor, campo é uma “construção social arbitrária e artificial, um artefato que se evoca como tal em tudo que define sua *autonomia*, regras explícitas e específicas, espaço e tempo rigidamente delimitados e extraordinários” (BOURDIEU, 2009, p. 109). É um espaço repleto de posições cujas propriedades independem de seus ocupantes, e que remete a um estado específico de relações de poder (BOURDIEU, 2009).

Para Mangi (2009, p. 328), o conceito bourdieusiano de campo “denota uma arena de conflito estruturada onde ocorrem as práticas, e conecta a ação do *habitus* às estruturas estratificadas de poder na sociedade moderna”. Nesse sentido, Peci (2003, p. 43) afirma que esse espaço estruturado de posições pode ser analisado “independente das características de seus ocupantes”, havendo, ao mesmo tempo, propriedades típicas e leis universais, além de poder ser “definido em função de jogos e interesses específicos e próprios, irreduzíveis aos jogos e interesses de outros campos”.

Por sua vez, Misoczky (2003, p. 13) entende que os espaços sociais ou campos só podem ser compreendidos pela identificação da “estrutura de distribuição de formas de poder (tipos de capital), eficientes no universo social considerado”, variável temporal e espacialmente. Além disso, em cada momento, a definição da estrutura do campo é dada pelo “estado das relações de força entre os jogadores” (BOURDIEU e WACQUANT, 1992, p. 99).

Lopes (2009, p. 393) considera que a estrutura dos campos sociais está em movimento constante, cuja dinâmica “assemelha-se [com] a de um jogo sem fim, contando com um eterno recuar dos grupos em disputa”. Essa situação é bem caracterizada pela busca de indivíduos ou de grupos pela manutenção ou evolução de suas posições relativas dentro da ordem social,

fundamentada na persecução de poder em suas diversas formas – material, cultural, social ou simbólico, inerentes ao conceito de capital para Bourdieu (1986).

Segundo essa ótica, o campo, ao mediar a relação entre estrutura social e prática cultural, é visto como espaço construído e organizado em torno de “tipos específicos de capital ou de combinações de capital” (MANGI, 2009, p. 328).

O CONCEITO DE CAPITAL

Bourdieu (1986; 2001a; 2001b; 2009) evidencia as relações de poder como elemento central à estruturação e ao funcionamento do mundo social. Para esse autor, a distribuição histórica acumulada de formas de poder em determinada sociedade rege seu funcionamento, promovendo capacidades de influência e de sucesso de maneira desigual e que guardam inércia temporal.

O mundo social é história acumulada e, se não é para ser reduzido a uma série descontínua de equilíbrio mecânico instantâneo entre agentes que são tratados como partículas intercambiáveis, é preciso reintroduzir nele a noção de capital e com ela, acumulação e todos os seus efeitos. Capital é trabalho acumulado (em sua forma materializada ou “incorporada”, inculcida) que, quando apropriada em uma base privativa, ou seja, exclusiva, por agentes ou grupos de agentes, suscita a eles fazer uso de energia social na forma de trabalho vivo ou reificado. É uma *vis insita*, uma força inscrita em estruturas objetivas ou subjetivas, mas é também uma *lex insita*, um princípio sob as regularidades imanentes do mundo social. É o que faz os jogos da sociedade [...] outra coisa senão simples jogos de chances, oferecendo, a cada momento, a possibilidade de um milagre. (BOURDIEU, 1986, p. 46)

Bourdieu (1986) analisa que, a depender do campo em questão, e da potencialidade para a conversão em vantagens econômicas ou para a sua mera perpetuação ou reprodução, o capital pode se apresentar sob três formas: econômico, cultural e social, sendo a primeira forma passível de conversão direta e imediata em vantagens pecuniárias, podendo, ainda, ser formalizada como direitos de propriedade.

O conceito de capital cultural, *per se*, revela significativa abrangência, referindo-se aos distintos modos de poder originários de fatores como: (i) gostos, domínio da linguagem e informações assimiladas ao longo do tempo (estado incorporado); (ii) objetos materiais e mídias, tais como livros, obras de arte, pinturas, instrumentos etc. (estado objetivado), e (iii) qualificações acadêmicas (estado institucionalizado) (BOURDIEU, 1986)

Capital social, na teoria de Bourdieu (1986, p. 51), refere-se ao “somatório dos recursos reais ou potenciais que são afetos à posse de uma rede mais ou menos durável de relações institucionalizadas de mútua familiaridade e reconhecimento”. Trata-se das prerrogativas decorrentes do pertencimento a determinado grupo social, efetivadas mediante as conexões firmadas entre seus membros, proporcionando benefícios materiais e simbólicos.

Uma vez expostos os conceitos de *habitus*, campo e capital, na próxima seção abordam-se suas inter-relações, que dão forma à teoria da ação prática.

A TEORIA DA AÇÃO PRÁTICA

O tratamento da oposição entre objetivismo e subjetivismo – cerne da filosofia da ação de Bourdieu – é desenvolvido a partir da “relação, de mão dupla, entre as estruturas objetivas (campos sociais) e as estruturas incorporadas (do *habitus*)” (MISOCZKY, 2003, p. 11). Dessa forma, conforme destaca Peci (2003, p. 32), o binômio campo-*habitus* poderia ser visto como um meio privilegiado de concretização da “ambição teórica de superação da alternativa entre o subjetivismo – a fenomenologia – e o objetivismo – o estruturalismo”.

Ao pressupor uma relação dialética entre o sujeito e a sociedade, ou entre o *habitus* individual e a estrutura de um campo, as ações passam a não mais derivar de simples cálculos racionais, mas sim do resultado das pressões e estímulos de uma conjuntura sobre as estruturas internalizadas dos agentes (SETTON, 2002).

Thiry-Cherques (2006), ao discutir o sistema de conceitos utilizados por Bourdieu, entende que a dinâmica protagonizada entre o campo e o *habitus* é centrada na busca pela manutenção ou alteração das relações de força e distribuição das formas de capital. De acordo com essa visão, em cada campo, o *habitus*, constituído por confrontos entre indivíduos e grupos, determinaria as posições na sociedade e, em contrapartida, o conjunto de posições determinaria o *habitus*.

Bourdieu (2009, p. 108) faz uso da analogia com o que a linguagem esportiva chama de senso de jogo, avaliando que essa metáfora “oferece uma ideia bastante exata do encontro quase milagroso entre o *habitus* e um campo.” Segundo esse autor, o senso de jogo – produto das experiências do espaço de jogo – implica um significado, uma razão de ser e uma orientação àqueles que dele participam. A esse senso, Bourdieu (2009, p. 108) atribui o conceito de *illusio* – expressão latina originária de *ludus* (jogo) – relacionado ao “senso de investimento no jogo e no que está em jogo, de *interesse* pelo jogo, de adesão aos pressupostos – *doxa* – do jogo”.

Ao indivíduo que é dotado do senso de jogo, tudo o que se passa no campo do jogo parece sensato. No entanto, ao suspender a adesão ao jogo, as ações que nele se realizam perdem o significado, reduzindo-se ao absurdo. Nos campos sociais, Bourdieu (2009, p. 109) esclarece que “não se entra no jogo mediante um ato de consciência, se nasce no jogo, com o jogo”. Há, nesse caso, uma crença prática – ou um senso prático (*illusio*) – tão mais natural e imediata quanto mais afetada pelos aprendizados primários dos indivíduos.

A ponte entre o interesse (*illusio*) e a ação propriamente dita é trazida pela noção de estratégia. Esse conceito é definido por Bourdieu (1990, p. 36) como “a orientação para a prática, que não é consciente nem calculada, nem mecanicamente determinada”. A prática visa determinados fins, orientando a conduta do ator social. A internalização do senso de jogo possibilita a criação de estratégias para a consecução de determinados interesses. O *habitus*, assim, funciona como um “sistema de esquemas gerador de estratégias” que, por sua vez, são conformadas aos interesses objetivos de seus atores (PECI, 2003).

Assim, as estratégias seriam inspiradas pelos estímulos de determinada situação histórica, tendendo a ser ajustadas às necessidades impostas por uma configuração social específica. Para Setton (2002), esse conceito abarca as práticas caracterizadas como inconscientes, sem, contudo, desprovê-las da capacidade de reflexão dos agentes. Na mesma linha, Peci (2003, p. 32) evidencia a crítica de Bourdieu à visão utilitarista nas ciências sociais, defendendo que o princípio das estratégias envolvidas nos diversos campos não seria o “cálculo cínico, a busca consciente da maximização do lucro, mas uma relação inconsciente entre um *habitus* e um campo”.

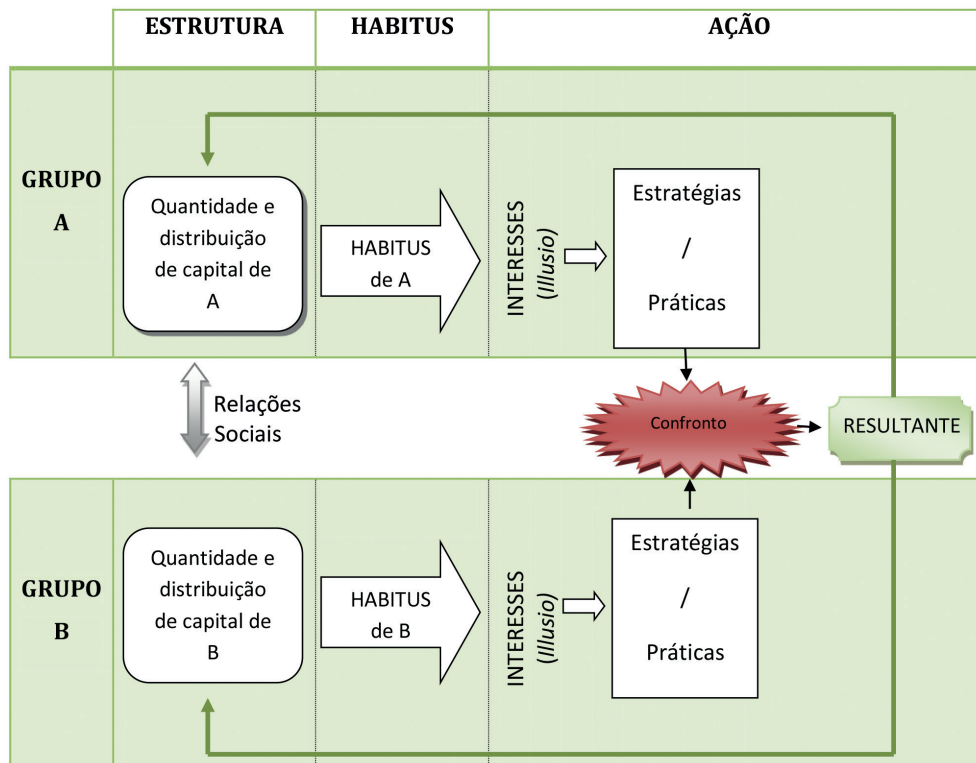
A relevância de se considerar o papel do campo na prática social – afastando-se de uma visão determinista – é a compreensão de que ele medeia a relação entre estrutura social e a prática cultural, constituindo espaços construídos e organizados em torno de “tipos específicos de capital ou de combinações de capital” (MANGI, 2009, p. 328). Segundo Bourdieu (2009), a falta de consonância entre o *habitus* e as condições objetivas de um campo acarreta maior reflexividade, por parte dos agentes, sobre o que estrutura as ações, suscitando uma mudança nas práticas.

Ademais, para fins de estudos organizacionais, Emirbayer e Johnson (2008) frisam a possibilidade de se adotar o conceito de organização-como-campo. Tal é a proposição de Bourdieu (2005, p. 205), ao analisar que “se adentrarmos na ‘caixa negra’ que é uma organização, encontramos não indivíduos, mas, uma vez mais, uma estrutura – a de uma organização como um campo”. A estrutura desse campo é determinada pelo volume e tipos de capital inerente às diversas posições na organização, suscitando o constrangimento de agentes (“campo de forças”) e / ou a dinâmica entre suas posições (“campo de lutas”) (BOURDIEU, 2009).

Uma síntese da dinâmica da teoria da ação prática é apresentada na figura 1. Representa-se a inter-relação dos seus principais conceitos, tendo por fronteiras um campo autônomo hipotético.

Figura 1

Principais conceitos da teoria da ação prática



Fonte: adaptado de Hurtado (2010).

Segundo Hurtado (2010), as condições da estrutura de um determinado grupo social são vistas com base na quantidade e na distribuição de capital. A socialização nesses grupos gera um *habitus* de classe, cujas disposições são manifestadas por meio das práticas, engendrando o “senso de jogo”. Nesse contexto, a arena de conflito entre os grupos implica resultantes que agem sobre a estratificação de poder na unidade social, usualmente, reforçando as condições objetivas do campo.

Em termos metodológicos, a aplicabilidade da teoria da ação prática de Bourdieu carece de abordagens específicas. Consoante análise de Emirbayer e Johnson (2008), o estudo organizacional com base no arcabouço teórico bourdieusiano demanda, inicialmente, o conhecimento aprofundado da história da organização, bem como, do campo no qual está inserida. Etnografia é apontada como um método adequado para a pesquisa sobre o *habitus*, ao passo que análises relacionais e de redes sociais evidenciam-se oportunas para a pesquisa sobre a dinâmica do capital intra e interorganizacional. Ademais, o emprego de questionários exige a segmentação dos indivíduos em grupos de provável representatividade análoga na organização, possibilitando “caracterizar as posições de poder por meio das propriedades e dos poderes de seus detentores” (BOURDIEU, 1988, p. 76).

Para Emirbayer e Johnson (2008, p. 2), ao passo que campo e capital são construtos empregados de modo recorrente na literatura organizacional, “os modos específicos nos quais têm sido utilizados provêm ampla evidência de que o significado completo do seu modo relacional de pensamento ainda tem de ser apreendido”. Tal avaliação suscitou, neste estudo, esforços em prol de um olhar mais detido no estado da arte dos estudos organizacionais baseados no ferramental teórico desenvolvido por Bourdieu, visando delinear um panorama do modo como suas contribuições têm sido efetivamente empregadas.

O USO DO QUADRO TEÓRICO DE BOURDIEU NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

No intuito de retratar o estado da arte do uso do quadro teórico de Bourdieu nos estudos organizacionais, procedeu-se ao levantamento e à análise de artigos publicados em periódicos científicos, no período compreendido entre janeiro de 2003 e dezembro de 2013.

As bases de dados utilizadas foram *Academic Search Premier* (EBSCO), *Cambridge Journals Online*, *Emerald Fulltext* (Emerald), *Gale – Academic OneFile*, *Highwire Press*, *JSTOR Arts & Sciences* (Social Sciences), *OECD iLibrary*, *Oxford Journals* (Oxford University Press), *PsyArticles* (APA), *SAGE Journals Online*, *ScienceDirect* (Elsevier) e *Scielo.ORG*, acessadas através do portal de periódicos mantidas pela CAPES. Justifica-se a escolha dessas bases por abrangerem jornais de impacto na literatura indexada, e também por estarem inseridas no campo das ciências sociais aplicadas – subárea administração de empresas, administração pública e contabilidade, consoante classificação provida pela ferramenta de pesquisa do citado portal, aspecto que se coaduna com o objetivo do levantamento em pauta.

Além da busca nas citadas bases, o levantamento de dados foi complementado pela consulta ao site dos periódicos nacionais *Qualis*, da CAPES, de destaque na área de administração, *Revista Eletrônica de Administração (READ)*, *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, *Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN)*, *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, *Revista de Administração Pública (RAP)* e *Brazilian Administration Review (BAR)*, entre outros.

As pesquisas foram feitas utilizando-se a palavra-chave *Bourdieu*, o que evitou uma eventual limitação prévia de abrangência do levantamento. Os critérios adotados para a seleção dos artigos dentre aqueles recuperados pelos sistemas de busca foram: a) ter sido publicado entre janeiro de 2003 e dezembro de 2013 e b) a centralidade do estudo conceitual do quadro teórico de Bourdieu ou de sua aplicação em determinada análise organizacional. A partir daí, foi analisado o resumo de 191 artigos, classificados como os mais relevantes pelo sistema de busca do portal da CAPES, bem como daqueles obtidos pelos sítios da internet dos periódicos acessados. Foram desconsiderados os artigos cujas análises não se referiam a estudos organizacionais, especialmente, aqueles focados em conflitos de classe e pesquisas na área de educação e análise literárias/linguísticas. A amostra final foi reduzida a 74 artigos, sendo 24 brasileiros e os demais de periódicos estrangeiros.

Uma vez definida a amostra de artigos, procedeu-se à análise de seu conteúdo. Os estudos foram agrupados conforme duas perspectivas, definidas a partir da forma como foi utilizado o quadro teórico inerente à teoria da ação prática. A perspectiva conceitual refere-se a artigos dedicados à análise do ferramental teórico desse autor, e não de sua aplicação em uma situação específica da realidade organizacional. Os artigos circunscritos nessa perspectiva voltam-se à análise dos principais conceitos da teoria da ação prática *per se*, ou à relação/contribuição do quadro teórico de Bourdieu aos estudos organizacionais, de forma ampla; inclusive, sob o cunho metodológico.

Por outro lado, a perspectiva aplicada congrega artigos cuja abordagem remete ao uso do ferramental teórico de Bourdieu na análise de facetas organizacionais, ou de seu ambiente. Nessa perspectiva, inseriram-se artigos voltados à elucidação de relações de poder nas organizações, ao estudo das práticas organizacionais entendidas como manifestações culturais ou de fenômenos organizacionais por meio das práticas, bem como à descrição de campos organizacionais, à dinâmica entre estrutura e agência e à relação entre o *habitus* e processos de socialização.

A análise dos artigos selecionados foi, num primeiro instante, realizada em dois *clusters* – os publicados em periódicos brasileiros e os publicados em periódicos estrangeiros – com o objetivo de se obter um levantamento da produção científica nesses cenários, avaliando as semelhanças e as eventuais singularidades.

No que concerne à amostra dos 24 artigos brasileiros, a distribuição da produção está concentrada na *Revista de Administração Pública (RAP)* e na *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, seguidas da *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, *Revista Brasileira de Educação*, *Brazilian Administration Review (BAR)* e da *Revista de Administração Mackenzie (RAM)*, conforme se observa na tabela 1.

Tabela 1

Distribuição da produção científica brasileira relacionada ao quadro teórico de Bourdieu na amostra selecionada

Periódico	RAP	RAE	RAC	RAM	BAR	Revista Brasileira de Educação	Outros
% artigos	20,83%	16,67%	8,33%	8,33%	8,33%	8,33%	25,01%

Fonte: elaborado pelos autores.

No que concerne à amostra de artigos estrangeiros (50 artigos), a distribuição da produção mostrou-se homogênea, respondendo pelos maiores percentuais os periódicos *Sociology* e *Social Science & Medicine*, com 8,0% de participação cada.

Uma vez efetuada a classificação dos artigos, de acordo com as perspectivas conceitual e aplicada, e procedida à análise de conteúdo, segmentou-se os artigos consoante as subcategorias arroladas na tabela 2.

Tabela 2
Classificação da produção científica relacionada ao quadro teórico de Bourdieu

Perspectiva	Categoria	Subcategoria	Número de artigos		
			Brasileiros	Estrangeiros	Total
Conceitual	Analítica	Análise do quadro teórico de Bourdieu	5	7	12
		Relações entre a obra de Bourdieu e outros autores ou outras teorias organizacionais	2	4	6
		Contribuição do quadro teórico de Bourdieu aos estudos organizacionais	1	4	5
	Metodológica	Bourdieu como base para métodos de pesquisa específicos	0	2	2
Aplicada	Comportamental	Dinâmica entre estrutura e agência	2	9	11
		<i>Habitus</i> e o processo de socialização /interação social	2	3	5
	Cultural	Estudo das práticas como manifestações culturais	1	1	2
		Compreensão de cultura organizacional à luz do quadro teórico de Bourdieu	0	1	1
	Descritiva	Descrição de campo organizacional específico	1	3	4
	Política	Relações de poder intra ou interorganizacionais	6	4	10
	Praxiológica	Análise de prática organizacional específica à luz dos conceitos de <i>habitus</i> e capital	0	3	3
		Estudo de fenômeno organizacional por meio das práticas	4	9	13

Fonte: elaborado pelos autores.

Na perspectiva conceitual, preponderaram artigos dedicados à análise isolada do quadro teórico da teoria da ação prática. Embora tenham sido identificados artigos que proveem um panorama geral da obra de Bourdieu (THIRY-CHERQUES, 2006; VALLE, 2007), há trabalhos que focam conceitos em particular. Nesse último segmento, destacam-se os seguintes estudos, com os respectivos conceitos em pauta: Oliveira (2005) – *illusio*; Lizardo (2010) e Navari (2011) – prática; Wacquant (2011) – *habitus*, entre outros. Outrossim, identificam-se trabalhos dedicados a aclarar a relação entre a o quadro teórico bourdieusiano

e as contribuições de outros autores ou de outras teorias organizacionais. Destacam-se, nesta subcategoria, os trabalhos de Benson (2006) e de Mangi (2009), voltados à análise da relação entre o neoinstitucionalismo e a teoria bourdieusiana.

Ainda atinente à perspectiva conceitual, foram identificados dois artigos que fazem uso dos conceitos centrais em Bourdieu na exposição de métodos de pesquisa específicos. Trata-se do trabalho de Sweetman (2009) que, a partir do conceito de *habitus*, defende o emprego de métodos visuais (eminentemente fotografias) na pesquisa em uma área cognominada sociologia visual, e do artigo de Feldman e Orlinowski (2011), que discorre sobre as abordagens empírica, teórica e filosófica inerentes aos métodos de pesquisa centrados nas práticas organizacionais.

A perspectiva aplicada, por sua vez, congregou maior diversidade de categorias, sendo três as merecedoras de destaque, em termos quantitativos: comportamental, praxiológica e política.

Preliminarmente, a categoria comportamental – na qual prepondera uma microssociologia focada nas ações individuais – revelou dois vieses: a dinâmica entre agência e estrutura e os processos de socialização discutidos a partir do conceito de *habitus*. No primeiro caso, as discussões mostraram-se centradas em aspectos tais como reflexividade e possibilidade de mudança do *habitus* (AKRAM, 2012; CARGILE, 2011; MACLEAN; HARVEY e CHIA, 2012). Em ótica distinta, cita-se o trabalho de Peci (2003), para quem Bourdieu “caracteriza-se por uma propensão estruturalista mais forte” (Ibidem, p. 31), revelando “um considerável grau de determinismo, expresso, talvez com maior força, na busca de homologias entre diferentes campos” (Ibidem, p. 32). Já no que tange aos processos de socialização, evidenciaram-se estudos em termos da conformação do *habitus* em instituições militares (ROSA e BRITO, 2010); religiosas (WINCHESTER, 2008); de ensino (REAY, CROZIER e CLAYTON, 2009) ou da área de saúde (SIEGER, FRITZ e THEM, 2012).

Na categoria praxiológica, foram encontrados artigos que tomam a prática como unidade de análise ou que se voltam à análise de prática organizacional específica por meio do ferramental teórico bourdieusiano. Entre fenômenos organizacionais estudados a partir das práticas, destacam-se a elaboração de estratégias – ou, na concepção de Whittington (2002), a abordagem de estratégia-como-prática (SILVA, CARRIERI e SOUZA, 2011; TURETA e LIMA 2011); a transição tecnológica em nível ecológico (SPAARGAREN, 2006); a implementação de políticas de estímulo à diversidade em filiais brasileiras de uma empresa multinacional (SARAIVA e IRIGARAY, 2009); a ética nos negócios (CLEGG, KORNBERGER e RHODES, 2007) e a implantação da Nova Gestão Pública (MCDONOUGH e POLZER, 2012).

Ainda na categoria praxiológica, foram três os artigos identificados que aplicam os conceitos de *habitus* e capital no estudo de prática organizacional específica. Trata-se dos estudos de Kita (2011) – voltado ao estudo da terapia psicodinâmica de pacientes encarcerados; de Scott e Wilson (2011) – que analisa um programa de suporte para indivíduos com doenças mentais, e de Schueler (2011) – que investiga uma prática específica da área de tecnologia da informação e comunicação.

Na categoria política, por sua vez, foram identificados artigos que versam sobre as relações de poder intra ou interorganizacionais. Prevalece, nessa abordagem, o emprego do conceito de capital (simbólico), na concepção de Bourdieu. Os focos de estudo nessa categoria foram variados, a saber: conflitos entre gestores e categorias profissionais (NOORDEGRAAF e SCHINKEL, 2011) e dinâmica de poder em redes interorganizacionais (TEIXEIRA, MOREIRA e CASTRO, 2011), entre outros.

Foram ainda identificados autores que descreveram campos organizacionais específicos, como é o caso de Jacobs (2012), ao delinear o de contabilidade no setor público; de Skille (2007), o de esportes da Noruega; de Araújo, Antonialli, Brito et al. (2011), que estudaram o campo científico na qual a Embrapa se insere, e de Morberg, Lagerström e Dellve (2012), o campo das escolas de enfermagem.

Por fim, a categoria cultural representou o menor número de artigos, os quais focalizaram a cultura organizacional, em alguns casos considerando as práticas como manifestações da cultura (JACKSON, 2008; SOUZA, CASTRO-LUCAS e TORRES, 2010), ou, ainda, aplicando-se o quadro teórico de Bourdieu a fim de bem compreender a cultura da organização (KAMOCHÉ e PINNINGTON, 2012). Em seu artigo, Kamoche e Pinnington (2012) partem de uma análise bourdieusiana que considera a constituição de significados por meio de processos de reprodução social, discutindo a ulterior legitimidade e persecução de capital simbólico inerentes a valores espirituais em organizações. Souza, Castro-Lucas e Torres (2011), por sua vez, propõem uma articulação teórica dos conceitos práticas sociais, cultura e inovação, culminando a proposição de agenda de pesquisa que contemple estudos sobre tópicos como a influência da cultura nacional em práticas organizacionais e a relação entre práticas de gestão (manifestações da cultura organizacional) e inovação.

DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com Dupuis (1996, p. 243), “uma definição de cultura não estaria completa se não levasse em conta as significações no âmago das práticas”. Por conseguinte, definir cultura de forma rigorosa passaria necessariamente por “articular de maneira dialética contextos de interação social, práticas dos atores e significados das ações”. Nessa acepção, traz-se à baila a recursividade entre a cultura organizacional e suas práticas de gestão, sendo estas as manifestações da primeira (D’IRIBARNE, 2009) e que, nesse papel, possibilitam o estudo da cultura.

O foco nas práticas como unidade de análise na pesquisa cultural suscitou o recorte, provido por este estudo, em termos de restrição à análise do uso do ferramental teórico desenvolvido por Bourdieu, um dos pilares das teorias que visam à transcendência do objetivismo – subjetivismo (SPAARGAREN, 2006), no estudo da cultura organizacional.

Em que pese a efetiva utilização da teoria da ação prática nos estudos organizacionais (HURTADO, 2010), a análise do estado da arte desses estudos, buscando o emprego do quadro teórico de Bourdieu, revelou a carência do emprego associado dos construtos – *habitus*, campo e capital.

Na categoria comportamental, por exemplo, mais voltada à pesquisa das interações sociais, da reflexividade e dos processos de socialização, preponderou o uso isolado da noção de *habitus*. Já na categoria praxiológica, revelou-se recorrente a discussão com base nos conceitos de *habitus* e campo, relegando-se a segundo plano o conceito de capital. Este, por sua vez, foi encontrado na categoria política, que dispensou menor destaque em relação aos demais. Em termos gerais, o conceito de *habitus* foi o de uso mais recorrente, indo de encontro à percepção de Emirbayer e Johnson (2008, p. 2), segundo os quais “há uma quase total falta de atenção ao conceito de *habitus* [nas pesquisas organizacionais], sem o qual os conceitos de campo e de capital não fazem sentido”.

O uso do legado de Bourdieu nos estudos culturais das organizações revelou-se menos significativo, em termos quantitativos, entre os artigos selecionados. A despeito da diminuta amostra, similarmente ao observado na categoria comportamental, o emprego do conceito de *habitus* sobressaiu-se nesse caso. A menor consideração aos conceitos de capital e campo é de certo modo explicada por Jackson (2008, p. 168), para quem o primeiro constitui o “aspecto mais complexo de toda a teoria de Bourdieu”, ao passo que o segundo seria um conceito vago, tornando-se difícil a determinação de fronteiras entre um campo e outro. Não obstante, a despeito da suposta imprecisão conceitual, avalia Jackson (2008, p. 171), a teoria da ação prática “oferece um caminho proveitoso de se tomar ciência do modo como a ação é moldada pelas predisposições culturais”.

Nesse sentido, há de se mencionar que uma análise da cultura organizacional por meio do arcabouço teórico bourdieusiano é capaz de congrega aspectos da história da organização com traços de seu presente. Consoante análise de Hurtado (2010), enquanto o *habitus* – seja individual ou de classe – é moldado ao longo do tempo, o campo revela as condições atuais com as quais aquele é confrontado. O uso dos conceitos “campo” ou “capital”, desprovidos do conceito de *habitus*, afirmam Emirbayer e Johnson (2008), acarreta a perda da conexão entre o passado e o presente social. Nesse sentido, estudos culturais nos moldes dos conduzidos por D’Iribarne (1993), que privilegiam a história da organização como elemento indispensável à compreensão de sua cultura, podem se valer dos construtos de Bourdieu em suas análises.

Estudos sobre cultura organizacional por meio das práticas soam proeminentes, em especial por aclararem o modo como processos em nível micro são suscetíveis de conformarem processos em nível macro. Nesse escopo, a teoria da ação prática, de Bourdieu, “mostra-se útil em elucidar uma preocupação perene na teoria organizacional: o processo pelo qual a mudança ou a reprodução organizacional emerge de ações individuais” (EMIRBAYER e JOHNSON, 2008, p. 29-30).

A potencialidade da teoria da ação prática ser aplicada de modo satisfatório em múltiplos níveis de análise pode ser evidenciada mediante um olhar mais detido sobre dois de seus conceitos principais: campo e *habitus*. O conceito bourdieusiano de campo, quando empregado em estudos organizacionais, usualmente, é alusivo ao nível de análise interorganizacional, remetendo àquilo que DiMaggio e Powell (1991, p. 64) se referem como “uma área reconhecida da vida institucional”. Para Emirbayer e Johnson (2008), a potencial utilidade do conceito de campo é minimizada ao restringir sua aplicação ao nível de *clusters* de organizações. Segundo esses autores, a abordagem teórica provida por esse construto é capaz de abranger a análise não só das configurações sociais que circunscrevem os campos organizacionais, mas, também, as organizações de forma individual.

No que concerne ao *habitus*, DiMaggio e Powell (1991) argumentam que esse conceito “oferece um modo poderoso de conexão entre processos em nível micro e macro na teoria organizacional”. Mangi (2012, p. 8) coaduna-se com esses autores, ao avaliar que Bourdieu utiliza o *habitus* “para tornar viáveis transições entre diferentes níveis de análise (micro para macro) e para buscar generalizações ao longo de diversos domínios da atividade humana”.

Entende-se, assim, que a quadro teórico de Bourdieu, mormente, em decorrência da dinâmica que oferece na abordagem do encontro entre o *habitus* de classe e o campo da organização (revelando o seu “senso de jogo”), é detentor de grande potencial para os estudos culturais nas organizações.

Destarte, o legado teórico de Bourdieu, aplicado aos estudos culturais em organizações, é apontado como proposição na formação de uma agenda de pesquisa. Estudos sobre organizações e seus modelos de gestão, identificando manifestações culturais da organização, por meio de práticas de autoridade, cooperação e gestão de conflitos, entre outras, ao se valerem da teoria da ação prática, de Bourdieu, são capazes de abranger a análise não só das configurações sociais, que circunscrevem os campos organizacionais, como também das organizações de forma individual, congregando os efeitos inerentes aos indivíduos e às organizações (carreiras, unidades organizacionais, grupos informais). Tal assertiva é reforçada ante a lacuna de esforços em abordagens culturais, com a base teórica em tela, conforme evidenciado pelo reduzido número de artigos constantes da categoria específica incluída no levantamento realizado neste artigo, desvelando incipiência no estudo da cultura organizacional por meio das práticas de gestão.

REFERÊNCIAS

- AKRAM, S. Fully unconscious and prone to habit: the characteristics of agency in the structure and agency dialectic. **Journal for the Theory of Social Behaviour**, v. 43, n. 1, p. 45-65, 2012.
- ARAÚJO, U. P. et al. Consubstanciação da imagem da Embrapa no campo científico. **Rev. Adm. Pública**, v. 45, n. 3, p. 775-811, 2011.
- BENSON, R. News media as a “journalistic field”: what Bourdieu adds to new institutionalism and vice versa. **Political Communication**, v. 23, p. 187-202, 2006.
- BERTERO, C.; CALDAS, M.; WOOD, T. **Produção científica em administração no Brasil: o estado-da-arte**. São Paulo: Atlas, 2005.
- BOURDIEU, P. **La distinction: critique sociale du jugement**. Paris: Minit, 1979.
- BOURDIEU, P. **Sociologia**. In: ORTIZ, R. (Org.). São Paulo: Ática, 1983. (Coleção Grandes Cientistas Sociais).
- BOURDIEU, P. The forms of capital. In: RICHARDSON, J. **Handbook of theory and research for the sociology of education**. NY: Greenwood Press, 1986. 241-258 p.
- BOURDIEU, P. What makes a social class? On the theoretical and practical existence of groups. **Berkeley Journal of Sociology**, n. 32, p. 1-49, 1987.
- BOURDIEU, P. **Homo Academicus**. Stanford: Stanford University Press, 1988.
- BOURDIEU, P. **Meditações pascalianas**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001a.
- BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001b.
- BOURDIEU, P. **Esboço de uma teoria da prática: precedido de três estudos de etnologia Cabila**. Oeiras: Celta Editora, 2002.
- BOURDIEU, P. **The social structures of the economy**. Cambridge: Polity Press, 2005.
- BOURDIEU, P. **O senso prático**. Petrópolis: Editora Vozes, 2009.
- BOURDIEU, P.; WACQUANT, L. **An invitation to reflexive sociology**. Chicago: Chicago University Press, 1992.
- BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organisational analysis**. Aldershot: Ashgate Publishing, 1979.
- CARGILE, A. Being mindful of the habitus of culture. **China Media Research**, v. 7, n. 3, p. 11-20, 2011.
- CLEGG, S.; KORNBERGER, M.; RHODES, C. Business ethics as practice. **British Journal of Management**, v. 18, n. 2, p. 107-122, 2007.
- COHEN, I. J. Teoria da estruturação e práxis social. In: GIDDENS, A.; TURNER, J. (Org.). **Teoria social hoje**. São Paulo: UNESP, 1999.
- CRESPI, F. **Manual de sociologia da cultura**. Lisboa: Editora Estampa, 1997.
- D’IRIBARNE, P. **La logique d’honneur**. Gestion des entreprises et traditionnelles. France: Editions du Seuil, 1993.
- D’IRIBARNE, P. National cultures and organisations in search of a theory: an interpretative approach. **International Journal of Cross Cultural Management**, v. 9, n. 3, p. 309-321, 2009.
- DIMAGGIO, P.; POWELL, W. **The neoinstitutionalism in organizational analysis**. Chicago: The University of Chicago Press, 1991.
- DUPUIS, J. P. Antropologia, cultura e organizações: proposta de um modelo construtivista. In: CHANLAT, J. F. (Org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**, São Paulo: Atlas, 1996. v. 3.
- EMIRBAYER, M. Useful Durkheim. **Sociological Theory**, v. 14, n. 2, p. 109-130, 1996.
- EMIRBAYER, M.; JOHNSON, V. Bourdieu and organizational analysis. **Theoria Sociologica**, v. 37, p. 1-44, 2008.
- FELDMAN, S.; ORLINOWSKI, J. Theorizing practice and practicing theory. **Organization Science**, v. 22, n. 5, p. 1240-1253, 2011.
- GEERTZ, C. **A interpretação das culturas**. 1. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2011.
- GIDDENS, A. **Central problems in social theory: action, structure and contradiction in social analysis**. Los Angeles: UC Press, 1979.
- GIDDENS, A. **A constituição da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 1984.
- HILAL, A. V. G. Brazilian national culture, organizational culture and cultural agreement: findings from a multinational company. **International Journal of Cross Cultural Management**, v. 6, n. 2, p. 139-167, 2006.
- HOFSTEDE, G. **Culturas e organizações: compreender a nossa programação mental**. Lisboa: Editora Silabo, 2003.
- HURTADO, P. S. Assessing the use of Bourdieu’s key concepts in the strategy-as-practice field. **Competitiveness Review: An International Business Journal**, v. 20, n. 1, p. 52-61, 2010.
- IJOSE, O. Culture and the adoption of practices: an assessment of the U.S. automotive manufacturing sector. **Journal of Business and Cultural Studies**, v. 2, p. 1-16, 2010.
- JACKSON, P. Pierre Bourdieu, the “cultural turn” and the practice of international history. **Review of International Studies**, v. 34, n. 1, p. 155-181, 2008.
- JACOBS, K. Making sense of social practice: theoretical pluralism in public sector accounting research. **Financial Accountability & Management**, v. 28, n. 1, p. 1-25, 2012.
- KAMOCHE, K.; PINNINGTON, A. Managing people “spiritually”: a Bourdieusian critique. **Work, Employment and Society**, v. 26, n. 3, p. 497-513, 2012.
- KHANCHEL, H.; BEN KAHLA, K. Mobilizing Bourdieu’s theory in organizational research. **Review of General Management**, v. 17, n. 1, p. 86-94, 2013.
- KITA, E. Potential and possibility: psychodynamic psychotherapy and social change with incarcerated patients. **Clin Soc Work Journal**, v. 39, n. 1, p. 9-17, 2011.

- KROEBER, L.; KLUCKHOHN, C. **Culture**: a critical review of concepts and definitions. Harvard University Peabody Museum of American Archeology and Ethology Papers, 1952. (Paper 47).
- LINCOLN, J.; GUILLLOT, D. A Durkheimian view of organizational culture. In: KORCZYNSKI, M.; HODSON, R. (Eds.). **Social theory at work**. Oxford: Oxford University Press, 2005.
- LIZARDO, O. Pierre Bourdieu as a post-cultural theorist. **Cultural Sociology**, v. 5, n. 1, p. 1-22, 2010.
- LOPES, P. Bourdieu e Goffman: um ensaio sobre os pontos comuns e as fissuras que unem e separam ambos os autores a partir da perspectiva do primeiro. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 9, n. 2, p. 389-407, 2009.
- MACLEAN, M.; HARVEY, C.; CHIA, R. Reflexive practice and the making of elite business careers. **Management Learning**, v. 43, n. 4, p. 385-404, 2012.
- MALINOWSKI, B. **Uma teoria científica da cultura**. Rio de Janeiro: Zahar, 1962.
- MANGI, L. Neoinstitucionalism and the appropriation of Bourdieu's work: a critical assessment. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 323-336, 2009.
- MANGI, L. Durável e/ou modificável? Reflexões acerca da noção de *habitus* em Pierre Bourdieu. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 36, 2012, Rio de Janeiro. **Anais....** Rio de Janeiro, 2012. 1-15 p.
- MCDONOUGH, P.; POLZER, J. Habitus, hysteresis, and organizational change in the public sector. **Canadian Journal of Sociology**, v. 37, n. 4, p. 357-379, 2012.
- MIROSHNICK, V. Culture and international management: a review. **Journal of Management Development**, v. 21, n. 7, p. 521-544, 2002.
- MISOCZKY, M. A. Implicações do uso das formulações sobre campo de poder e ação de Bourdieu nos estudos organizacionais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. edição especial, p. 9-30, 2003.
- MORBERG, S.; LAGERSTRÖM, M.; DELLVE, L. The school nursing profession in relation to Bourdieu's concepts of capital, *habitus* and *field*. **Scandinavian Journal of Caring Sciences**, v. 26, n. 2, p. 355-362, 2012.
- NAVARI, C. The concept of practice in the English School. **European Journal of International Relations**, v. 17, n. 4, p. 611-630, 2011.
- NOORDEGRAAF, M.; SCHINKEL, W. Professional capital contested: a Bourdieusian analysis of conflicts between professionals and managers. **Comparative Sociology**, v. 10, p. 97-125, 2011.
- OLIVEIRA, P. P. Illusio: aquém e além de Bourdieu. **Mana** [online], v. 11, n. 2, p. 529-543, 2005.
- OLIVER, C.; O'REILLY, K. A Bourdieusian analysis of class and migration: *habitus* and the individualizing process. **Sociology**, v. 44, n. 1, p. 49-66, 2010.
- PARKER, M. **Organizational Culture and Identity**: unity and division at work. London: Sage Publications, 2000.
- PECI, A. Estrutura e ação nas organizações: algumas perspectivas sociológicas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 43, n. 1, p. 24-35, 2003.
- REAY, D. Beyond consciousness? The psychic landscape of social class. **Sociology**, v. 39, n. 5, p. 911-928, 2005.
- REAY, D.; CROZIER, G.; CLAYTON, J. "Strangers in Paradise"? Working – class students in elite universities. **Sociology**, v. 43, n. 6, p. 1103-1121, 2009.
- ROSA, A. R.; BRITO, M. J. "Corpo e alma" nas organizações: um estudo sobre dominação e construção social dos corpos na organização militar. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 2, p. 194-211, 2010.
- SARAIVA, L.; IRIGARAY, H. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.
- SCHUELER, M. Social effects of enterprise 2.0 in organizational practice. **ACM WebSci'11**, Koblenz, Germany, June 14-17, 2011.
- SCOTT, A.; WILSON, L. Valued identities and deficit identities: wellness recovery action planning and self-management in mental health. **Nursing Inquiry**, v. 18, n. 1, p. 40-49, 2011.
- SETTON, M. A teoria do *habitus* em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. **Revista Brasileira de Educação**, v. 20, p. 60-70, 2002.
- SIEGER, M.; FRITZ, E.; THEM, C. In discourse: Bourdieu's theory of practice and *habitus* in the context of a communication-oriented nursing interaction model. **Journal of Advanced Nursing**, v. 68, n. 2, p. 480-489, 2012.
- SILVA, A. R. L.; CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M. Social practices and strategizing: a study of produce merchants in the Vila Rubim market. **Brazilian Administration Review**, v. 8, n. 1, p. 86-106, 2011.
- SKILLE, E. A. The Norwegian sporting field reconsidered: the application of Bourdieu's field theory on a pluralistic and blurred world. **European Journal for Sport and Society**, v. 4, n. 2, p. 103-115, 2007.
- SOUZA, E. C. L.; CASTRO-LUCAS, C.; TORRES, C. V. **Cultura, práticas sociais e inovação: três conceitos associados**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 34, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2010. 1-17 p.
- SPAARGAREN, G. The ecological modernization of social practices at the consumption junction. Madison, Wisconsin. Section 5, June 2-3, 2006. (Discussion-paper for the ISA-RC-24 conference 'Sustainable Consumption and Society').
- SWEETMAN, P. Revealing *habitus*, illuminating practice: Bourdieu, photography and visual methods. **The Sociological Review**, v. 57, n. 3, p. 491-511, 2009.
- TEIXEIRA, J. C.; MOREIRA, L. B.; CASTRO, C. C. Dinâmica de poder em redes interorganizacionais: uma análise sob a ótica dos conceitos de *habitus*, campo e capital de Bourdieu. **Perspectiva**, v. 35, n. 130, p. 113-128, 2011.
- THIRY-CHERQUES, R. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. **Rev. Adm. Pública**, v. 40, n. 1, p. 27-55, 2006.

- TYLOR, E. **Primitive culture**: researches into the development of mythology, philosophy, religion, art, and custom. 4. ed. London: John Murray, 1903. v. 1.
- TURETA, C.; LIMA, J. Estratégia como prática social: o estrategizar em uma rede interorganizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 12, n. 6, p. 76-108, 2011.
- VALLE, I. A obra do sociólogo Pierre Bourdieu: uma irradiação incontestável. **Educação e Pesquisa**, v. 33, n. 1, p. 117-134, 2007.
- VERGARA, S. C.; CALDAS, M. P. Paradigma interpretacionista: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 4, p. 66-72, 2005.
- WACQUANT, L. Habitus as a topic and tool: reflections on becoming a prizefighter. **Qualitative Research in Psychology**, v. 8, n. 1, p. 81-92, 2011.
- WHITE, L. A. The concept of culture. **American Anthropologist**, v. 61, n. 6, p. 227-251, 1959.
- WHITTINGTON, R. Practice perspectives on strategy: unifying and developing a field. In. ANNUAL MEETING OF ACADEMY OF MANAGEMENT, 2002, Denver. **Proceedings...** Denver: [s.n.], 2002.
- WINCHESTER, D. Embodying the faith: religious practice and the making of a muslim moral habitus. **Social Forces**, v. 86, n. 4, p. 1753-1780, 2008.

Eda Castro Lucas de Souza

Doutora em Sociologia pela UnB/FLACSO; Professora Associada da Universidade de Brasília. E-mail: edalucas@gmail.com

Renato Ribeiro Fenili

Doutor em Administração pela UnB - Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Brasília - Membro de grupo de pesquisa. E-mail: renatofenili@yahoo.com