

Análise Institucional: Um Estudo dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto / USP

Autoria: Flávia Oliveira do Prado Vicentin, João Luiz Passador

O presente estudo buscou analisar os programas de pós-graduação da Faculdade de Medicina da USP/RP – FMRP que, segundo os critérios adotados na avaliação do triênio 2001-2003 (CAPES, 2005), alcançou, pelo conjunto de dezesseis programas – nota média próxima a seis – com reduzida dispersão relativa. O êxito dos programas de pós-graduação não está, todavia, relacionado somente com as variáveis quantitativas (número de docentes, produção bibliográfica, número de orientados por docente etc.), mas também pela maneira como são organizados e geridos. Neste sentido foi realizada, uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório-descritivo, no qual se pretendeu estudar como os padrões institucionais (normativo, regulativo e cultural-cognitivo) dos programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Faculdade de Medicina da USP de Ribeirão Preto influenciam nos conceitos obtidos na avaliação trienal CAPES. Especificamente, à luz da Teoria Institucional, foram analisados os regimentos e normas da USP, da Pós-Graduação da USP e da FMRP/USP, bem como as normas internas dos programas. Além disso, foram realizadas entrevistas em profundidade com quinze coordenadores de programas de Pós-Graduação da FMRP/USP. Verificou-se, no esforço sistemático de análise, que há significativa relação entre os conceitos obtidos nas avaliações trienais e as escolhas institucionais dos programas avaliados.

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento econômico, social e tecnológico de um país está intimamente ligado ao seu sistema de formação de recursos humanos qualificados, em particular, às políticas de pesquisa e desenvolvimento e aos sistemas de pós-graduação *Stricto Sensu*. Nestes, a pesquisa constitui a base sustentável do desenvolvimento, especialmente na esfera de construção das contemporâneas sociedades do conhecimento.

No Brasil, a CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – é o órgão responsável pela formulação da Política Nacional de Pós-Graduação *Stricto Sensu* e também atua como Agência Executiva do Ministério da Educação e Cultura, junto ao sistema nacional de Ciência e Tecnologia. Tem como atividades fundamentais elaborar, avaliar, acompanhar e coordenar as atividades relativas à Pós-Graduação. A CAPES tem forte participação na formação de mestres e de doutores, no país e no exterior, os quais deverão exercer suas atividades profissionais na academia, na administração pública e no setor privado (CAPES, 2005).

Assim, este estudo buscou analisar como os padrões institucionais (legais, normativos e cultural-cognitivos) dos programas de pós-graduação da Faculdade de Medicina da USP/RP – FMRP influenciam nos conceitos obtidos na avaliação CAPES. No total, são 16 programas sob a mesma coordenação institucional. Segundo os critérios adotados na avaliação do triênio 2001-2003 (CAPES, 2005), o conjunto de programas da FMRP alcançou nota média próxima a seis, com reduzida dispersão relativa.

O desempenho do programa é fruto, como se pode notar, de um consórcio de variáveis que compõem o cenário de excelência conquistado. Além da qualidade dos quadros, dos recursos materiais e financeiros adequados, da interlocução intensa e extensiva no âmbito da comunidade científica específica, um aspecto importante, e por vezes relegado, repousa sobre o fenômeno institucional e organizacional que sustenta as estruturas e os fluxos do sistema. Não é possível compreender-se o êxito da FMRP tratando sua organização e suas características de gestão como “caixa preta”, ou seja, o resultado alcançado pelos programas

de pós-graduação não está relacionado somente com as variáveis quantitativas (número de docentes, produção bibliográfica, número de orientados por docente etc.), mas também pela maneira como são organizados e geridos.

Especificamente, à luz da Teoria das Organizações, com destaque para o uso dos instrumentos de análise da Teoria Institucional, foram analisados os regimentos e normas da Pós-Graduação da USP e da FMRP, bem como as normas internas dos programas da FMRP, por meio da pesquisa em documentos formais, assim como entrevistas em profundidade.

Assim, foi realizada uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório-descritivo, na qual se pretendeu analisar como os padrões institucionais (tanto o regulativo, normativo quanto o cultural-cognitivo) influenciam na maneira de refletir e atuar dos coordenadores dos programas de pós-graduação da FMRP.

2 TEORIA INSTITUCIONAL

Segundo Vasconcelos e Machado-da-Silva (2005, p.2):

A teoria institucional vem desenvolvendo um corpo teórico diverso e complexo, abordando temas como valores, poder, cooptação, inovação, isomorfismo, racionalização, modernização, uniformização, formalismo, conformidade, resistência, contestação, adaptação ambiental, intersubjetividade, linguagem, formação de coalizões políticas e mecanismos de estabelecimento da ordem e da mudança social.

Os autores afirmam que a teoria institucional é uma alternativa teórica, com alto poder explicativo para a análise de:

“sistemas educacionais, estruturas legais e para-legais, tribunais, burocracias públicas, profissões, prêmios e concursos, entidades de certificação e garantia de qualidade, organizações culturais e organizações integrantes da sociedade civil em geral”. (VASCONCELOS; MACHADO-DA-SILVA, 2005, p.2)

Carvalho, Vieira e Lopes (1999, p.1) ressaltam que a partir da década de 50 iniciaram no campo das organizações as contribuições da perspectiva institucional. Segundo os autores, Selznick é considerado precursor da abordagem institucional ao interpretar as organizações como uma “expressão estrutural da ação racional que, ao longo do tempo, são sujeitas às pressões do ambiente social e transformam-se em sistemas orgânicos”, ou seja, os valores substituem os fatores técnicos na determinação das tarefas organizativas.

O enfoque institucional está ancorado em conceitos como institucionalização, normas, mitos e legitimidade, e se desenvolveu em três orientações distintas: econômica, política e sociológica. (CARVALHO, VIEIRA E LOPES, 1999; THÉRET, 2003). Os fundamentos teóricos do presente trabalho estão baseados na orientação sociológica. Segundo Tolbert e Zucker (1999), o estudo das organizações tem uma história recente dentro da Sociologia, chamada de Sociologia Organizacional. A teoria Institucional surgiu para suprir uma insatisfação com as explicações de cunho mais racional da estrutura, já que neste período a influência dos processos sociais tão como imitação ou conformidade normativa, que limitam o processo decisório, era ignorada.

Crubellate, Grave e Mendes (2004) ressaltam que as organizações eram compreendidas como instrumentos técnicos para fins específicos e, com as correntes interpretacionistas da teoria social como em Berger e Luckmann (1999), a noção de organização também se modificou. Estas passaram a ser vistas como um fenômeno

socialmente construído, produto não só de ações planejadas, mas também de interações culturais e políticas e de processos cognitivos.

Prates (2000, p. 91) destaca que as instituições são um dos objetos centrais da sociologia, embora não haja uma clareza conceitual do “objeto instituição”. Entretanto, a idéia central considera dois aspectos importantes: as instituições reduzem a incerteza no contexto da interação social e apontam para o caráter legítimo do sistema de valores e normas que as constituem. De acordo com Silva (2003), o termo “instituições” é definido como um conjunto de hábitos, rotinas, regras e leis que regulam as relações entre as pessoas e moldam a interação entre elas. Já Scott (2001, p. 33) afirma que “as instituições consistem de estruturas e atividades cognitivas, normativas e regulativas, que são estabilidade e significado ao comportamento social”.

Segundo Duarte Júnior (1986, p.39) “a instituição significa o estabelecimento de padrões de comportamento na execução de determinadas tarefas, padrões estes que vão sendo transmitidos a sucessivas gerações”. O autor ressalta que as instituições são sempre acompanhadas de um esquema explicativo e normativo que determina regras para o seu funcionamento, e a isto se chama de legitimação. Portanto, a noção de legitimidade é um elemento importante da teoria institucional e oferece para os teóricos da área respostas sobre a homogeneidade nos modelos e práticas organizacionais de organizações estabelecidas.

Scott (2001) diz que os elementos institucionais que compõem uma organização são: as diversas formas culturais (normas, leis e tipificações), estruturas sociais (poder, autoridade e isomorfismo estrutural) e atividades rotineiras da organização (procedimentos padronizados, conformidade na execução das atividades de acordo com as pressões normativa, coercitiva ou cognitiva).

A teoria institucional teve o seu “relançamento” na metade dos anos 70, onde os aspectos cognitivos foram resgatados e foi trazido o conceito de que os seres humanos não processam todos os dados como em um cálculo racional, utilizando os conceitos formados e as experiências anteriores para tomar as suas decisões e atuarem (CARVALHO; VIEIRA; LOPES, 1999; CARVALHO; GOULART; VIEIRA, 2004; CRUBELLATE; GRAVE; MENDES, 2004). A partir deste momento, encontra-se na bibliografia a distinção entre o velho e novo institucionalismo (DIMAGGIO; POWELL, 1999a; GREENWOOD; HININGS, 1996; SELZNICK, 1996).

Segundo DiMaggio e Powell (1999a, p. 42), o novo institucionalismo na teoria das organizações pode ser caracterizado pela:

rejeição aos modelos ator-racional, um interesse em instituições como variáveis independentes, uma nova orientação em direção a explicações cognitivas e culturais e um interesse nas propriedades das unidades de análise supra-individuais que não podem ser reduzidas a conjuntos ou conseqüências diretas de atributos ou motivos individuais.

Machado-da-Silva, Fonseca e Crubellate (2005) adicionam que, no contexto brasileiro, a teoria neo-institucional continua a ser entendida por alguns autores como uma perspectiva que privilegia a estabilidade, a persistência e a suposição de instituições tão somente como limitadores da ação organizacional. Os autores denominam essa visão como estrita e estreita e salientam que a principal contribuição da teoria neo-institucional é a influência do ambiente, ao afirmar que a legitimidade e o isomorfismo são fatores vitais para organização. Porém, Machado-da-Silva, Fonseca e Crubellate (2005, p. 17) ressaltam que “tais diferenças, ao invés de uma marca, resultam tão somente da adoção de outros princípios ontológicos e epistemológicos pela teoria neo-institucional, conforme observa Scott (2001), o que é característico da progressão científica”.

Cabe ressaltar que tanto o “velho” quanto o novo institucionalismo reagiram contra os modelos racionalistas e destacaram as relações entre a organização e seu ambiente, também valorizando o papel da cultura na formação das organizações (CARVALHO; VIEIRA; LOPES, 1999).

Crubellate, Grave e Mendes (2004, p. 46) ressaltam que o movimento chamado novo ou neo-institucionalismo fez voltar o foco para como “a realidade é socialmente definida e construída, na medida em que os agentes sociais interagem e definem para si, por processos pouco conscientes ou intencionais, o significado do mundo circundante”. Portanto, os autores concluem que as instituições são definidoras da nossa visão de mundo e importantes influenciadoras do comportamento social.

Assim, a Teoria Institucional visa explicar os fenômenos organizacionais por meio do entendimento de como e do por que das estruturas e processos organizacionais tornaram-se legitimados, bem como suas conseqüências nos resultados alcançados. Assim, a perspectiva institucional descreve como as organizações sobrevivem e são bem sucedidas por meio da congruência entre uma organização, o ambiente e a interpretação dos atores sociais.

Cabe ressaltar que este trabalho considera a abordagem recursiva da teoria institucional como pressuposto, que leva em consideração a interpretação, sendo que as referências de ação para qualquer ator social não provém de maneira linear e determinística, mas sim do significado atribuído ao contexto que o mesmo está inserido.

2.1 Isomorfismo

O isomorfismo é o termo utilizado para explicar como as características organizacionais são modificadas para se compatibilizar com o ambiente. Assim, as empresas passam a desenvolver processos semelhantes aos observados em outras organizações, a fim de favorecer o seu funcionamento por meio de regras socialmente aceitas.

DiMaggio e Powell (2005, p. 75) argumentam que “as mudanças organizacionais ocorrem como resultado de processos que tornam as organizações mais similares sem necessariamente as tornar mais eficientes”. Os autores identificaram três mecanismos por meio dos quais ocorrem mudanças isomórficas institucionais: isomorfismo coercitivo, mimético e o normativo. O primeiro se refere às forças coercitivas do ambiente: regulamentações governamentais e às expectativas culturais capazes de impor uniformidades às organizações. O isomorfismo mimético está relacionado à incerteza, já que esta encoraja a imitação, fazendo com que as organizações se espelhem em outras organizações. E o isomorfismo normativo origina-se da profissionalização, ou seja, das atividades exercidas por uma determinada profissão.

O isomorfismo coercitivo é resultado tanto de pressões formais quanto informais exercidas sobre as organizações por outras organizações das quais elas dependem e pelas expectativas culturais da sociedade. DiMaggio e Powell (2005) ressaltam que em algumas situações, a mudança organizacional é uma resposta direta às ordens governamentais e que a existência de um ambiente comum afeta diversos aspectos do comportamento e da estrutura das organizações.

Entretanto, nem todo o isomorfismo institucional provém da autoridade coercitiva. De acordo com DiMaggio e Powell (2005), a incerteza é uma fonte que encoraja a imitação. Isto acontece quando as metas são ambíguas, quando a tecnologia não é totalmente compreendida ou quando o ambiente cria uma incerteza simbólica e, assim, as organizações a fim de suprir essa incerteza podem a vir tomar outras organizações como modelo.

A organização imitada serve como uma fonte conveniente de práticas que a organização pode copiar. DiMaggio e Powell (2005) relatam que os modelos podem ser

difundidos involuntariamente por meio da rotatividade de funcionários ou explicitamente por empresas de consultoria e associações de comércio e indústria. Outro ponto ressaltado são as inovações que também podem ser introduzidas pelo fato de possuir outra organização como modelo. Como exemplo, a proliferação dos círculos de qualidade e qualidade de vida no trabalho nas empresas brasileiras foram uma tentativa de tomar o modelo de sucesso das empresas japonesas.

DiMaggio e Powell (2005, p. 79) ressaltam ainda que esse processo possui um “aspecto ritualístico”, ou seja, essas inovações são incorporadas para aumentar sua legitimidade e demonstrar que elas estão tentando melhorar suas práticas e condições de trabalho. Assim, uma ampla força de trabalho experiente e uma base de clientes pode impulsionar as empresas a realizarem o isomorfismo mimético. Geralmente, novas organizações tomam como modelo organizações que são percebidas como mais legítimas ou bem-sucedidas.

A terceira fonte de mudanças organizacionais é o isomorfismo normativo. DiMaggio e Powell (2005, p. 80) trazem uma importante reflexão sobre isomorfismo normativo. Os autores ressaltam:

Na medida em que gerentes e funcionários-chave são escolhidos nas mesmas universidades e selecionados a partir de um grupo comum de atributos, eles tenderão a enxergar os problemas da mesma maneira, a considerar como normativamente sancionados e legitimados os mesmos procedimentos, estruturas e políticas, e tomarão decisões de maneira similar.

Cochia e Machado-da-Silva (2004) corroboram com DiMaggio e Powell (2005) ao ressaltar que as pressões isomórficas, de natureza coercitiva, mimética e normativa, estão relacionadas ao fenômeno da estabilidade e da mudança organizacional. Todavia, os autores destacam que as interpretações que os dirigentes organizacionais fazem de tais pressões ambientais afetam as estratégias de ação em termos de abrangência, oportunidade e ritmo. Além disso, eles adicionam que a atuação dos mecanismos isomórficos não elimina o sistema de interpretação de cada organização. Os autores concluem que “é mediante a interpretação das demandas competitivas e socioculturais do seu contexto ambiental de referência que a organização se estrutura e define suas estratégias de ação, visando a atender os seus interesses” (COCHIA; MACHADO-DA-SILVA, 2004, p.14).

2.2 Padrões institucionais

Scott (2001) identifica três elementos que predominam entre os institucionalistas: o regulativo, o normativo e o cognitivo. Cada um destes três elementos é identificado por um ou por outro teórico como um ingrediente vital das instituições.

Conforme o quadro ilustrativo abaixo, o pilar normativo enfatiza os valores que introduzem uma dimensão avaliativa e obrigatória na vida social. Segundo Scott (2001), os sistemas normativos incluem os valores e normas. Estes definem as metas e objetivos, bem como designa caminhos apropriados para atingir tais objetivos em conformidade com os critérios morais. Além disso, o autor adiciona que alguns valores e normas são aplicados a todos os membros da organização, e outros somente alguns atores ou posições. Os papéis dentro das organizações podem ser vistos como expectativas normativas de como os atores devem se comportar. Portanto, os sistemas normativos conferem direitos, bem como responsabilidades; privilégios, permissões e obrigações.

Já o pilar regulativo/legal enfatiza a capacidade de estabelecer regras, manipular sanções ou recompensas. Segundo o autor, um sistema de regras estável, informal ou formal, suportado pela inspeção e poder sancionado, é uma visão prevalecente das instituições.

A dimensão cultural-cognitiva, considerada a característica principal dos neo-institucionalistas dentro da sociologia, ressalta que a escolha dos atores é limitada pelos modelos de como o conhecimento é socialmente construído, identificado e compartilhado nas instituições.

Scott (2001, p. 58) relaciona estes três elementos com o conceito de legitimidade. O autor salienta que as “organizações requerem mais do que recursos materiais e informação técnica se elas pretendem sobreviver e prosperar em seus ambientes sociais. Elas também precisam de aceitabilidade e credibilidade social”.

	Regulativo	Normativo	Cultural-Cognitivo
Base da submissão	Utilidade	Obrigação Social	Aceitação de Pressupostos
Base de ordem	Regras reguladoras	Expectativas forçadas	Esquema constitutivo
Mecanismos	Coercitivo	Normativo	Mimético
Lógica	Instrumental	Adequação	Ortodoxa
Indicadores	Regras, Leis e Sanções	Certificação e Aceitação	Crenças comuns Lógicas compartilhadas de Ação
Base de Legitimação	Legalmente sancionado	Moralmente Governado	Compreensível Reconhecível Culturalmente Sustentado

Quadro 2: Três Pilares Institucionais (SCOTT, 2001, p. 52)

2.3 Teoria Institucional e o Ambiente

Como destacado nos tópicos acima, observa-se que a ênfase no ambiente, a legitimidade e o isomorfismo são fatores vitais na interpretação sobre a realidade organizacional, sendo considerados como conceitos fundamentais na teoria institucional.

Scott (2001) adiciona a inclusão de fatores simbólicos na formação dos ambientes organizacionais. Até então, o ambiente era formado por elementos objetivos como recursos materiais, tecnologia, capital e se acreditava que a estrutura organizacional se configurava a partir destes. Elementos do âmbito cultural e cognitivo foram incorporados e a ênfase foi desviada das características técnicas para as institucionais dos ambientes. Carvalho, Vieira e Lopes (1999) adicionam que o ambiente influencia as estruturas organizacionais e determinam algumas características organizacionais.

Scott (1999) salienta que talvez a contribuição mais importante dos institucionalistas seja a análise da organização por meio de dois ambientes distintos, como mencionado acima, o técnico e o institucional. O ambiente técnico envolve a tecnologia, processos, troca de produtos e serviços em um mercado, no qual as organizações buscam eficiência nas suas atividades. Já o ambiente institucional envolve regras, valores e normas socialmente aceitos, legitimados por meio de estruturas e processos.

Segundo Pacheco (2001), há duas formas na perspectiva institucional para analisar como as estruturas são mantidas e estruturadas. As estruturas organizacionais são criadas para lidar com as pressões ambientais que variam de ambiente para ambiente. E a segunda afirma que o ambiente vai além do fluxo de recursos e energia: o ambiente também é formado de

sistemas culturais que definem e legitimam a estrutura organizacional, garantindo a sua manutenção e criação.

Scott (1999, p. 219) diz que “os ambientes técnicos são aqueles dentro dos quais se troca um produto ou serviço em um mercado onde as organizações são recompensadas pelo controle eficiente e efetivo do processo de trabalho”. Já os ambientes institucionais “se caracterizam pela elaboração de regras e exigências a que as organizações individuais devem se ajustar se desejam receber apoio e legitimidade do ambiente”.

O autor ressalta que nos ambientes institucionais, as organizações são bem-sucedidas por estabelecer estruturas e processos corretos, e não pela quantidade e qualidade de seus produtos.

Meyer e Scott (1999) ressaltam que a presença de um conjunto de elementos de um determinado tipo de ambiente não exclui a presença do outro tipo de ambiente. Assim para o autor, é mais conveniente ver as diferenças como dimensões nas quais variam os ambientes, e não como estados dicotômicos. Por exemplo, Scott (1999) menciona que as empresas de serviços públicos e os bancos são sujeitos às pressões técnicas e institucionais fortes. Já, por exemplo, as academias estão sujeitas às pressões técnicas e institucionais fracas. Organizações de produção enfrentam pressões técnicas fortes e institucionais fracas. Por outro lado, organizações como escolas e igrejas atuam em ambientes institucionais fortes, mas tecnicamente fracas.

Segundo Scott (1999), essa tipologia proporciona a geração de hipóteses sobre o provável impacto estrutural destas combinações variáveis das pressões ambientais. Portanto, não há uma dicotomia entre os dois tipos de ambiente, mas sim vários tipos de combinações em que as organizações se inserem. Assim, com base na tipologia de Scott (1999), não se deve classificar as organizações levando em conta só um tipo de ambiente.

Meyer e Scott (1999), DiMaggio e Powell (1999a) e Aldrich (1994), além de considerarem que os fatores culturais ou simbólicos são elementos cruciais que caracterizam o ambiente das organizações, ressaltam a importância das relações inter-organizacionais. Os autores enfatizam que as organizações estão inseridas em um conjunto de relações de troca com outros atores sociais e se localizam em um sistema de relações que as suas próprias atividades criam e podem configurar ou restringir as possibilidades de ação. Os autores enfatizam a importância das relações distantes, assim como das próximas, as relações verticais (poder-autoridade) e horizontais (competitivas - cooperativas).

Meyer e Scott (1999) também trazem a definição de “setor organizacional” e DiMaggio e Powell (1999b, 2005) de “campo organizacional”. As duas definições consistem na identificação de um grupo de organizações que produzem produtos ou serviços similares, considerando também os outros atores sociais, como os grupos reguladores, as associações profissionais ou comerciais, as fontes de financiamento e outras fontes de influência normativa ou cognitiva. Os autores acrescentam outras forças que consideram pertinentes, como as relações não locais e locais, os vínculos verticais e horizontais, as influências culturais e políticas e os intercâmbios técnicos.

Como se pode observar acima, a teoria institucional concebe o desenho organizacional não como um processo racional, mas sim como um processo derivado de pressões tanto externas como internas que são interpretadas pelos atores sociais e, com o tempo, legitimadas e socializadas.

3 SISTEMA DE AVALIAÇÃO CAPES

Os resultados da avaliação do sistema CAPES são amplamente reconhecidos pelo meio acadêmico e têm como objetivo a formulação de políticas para a área de pós-graduação e o dimensionamento das ações de fomento, como: bolsas de estudo, auxílios, apoios. A CAPES possui também como objetivo estabelecer os critérios para o reconhecimento pelo Ministério da Educação dos cursos de mestrado e doutorado novos e em funcionamento no Brasil.

O sistema de avaliação sofreu alterações em 1998, adotando o padrão internacional como referência de desempenho para cada área, notas de 1 a 7 (sendo o 6 e o 7 reservados para doutorados de padrão internacional)¹, em substituição à escala anterior de cinco conceitos (letras de A e E) a fim de permitir uma maior diferenciação entre os programas e o estabelecimento da nota 3 como padrão mínimo de desempenho para validação nacional dos diplomas emitidos pelos programas de pós-graduação.

Segundo a CAPES (2005), a avaliação do sistema de pós-graduação (mestrado e doutorado) abrange os seguintes processos:

- Avaliação dos programas de pós-graduação - processo onde se realiza a Avaliação Trienal – são avaliados todos os programas que integram o Aplicativo para Propostas de Cursos Novos (APNC), no triênio anterior ao ano da realização da avaliação.
- Avaliação das propostas de novos cursos de mestrado e doutorado - processo regido pelos mesmos critérios e parâmetros básicos utilizados na avaliação trienal, cuja finalidade é verificar se tais cursos atendem o padrão de qualidade requerido para que venham a obter a autorização ou reconhecimento do MEC. Os cursos aprovados passam a integrar o APCN e a ter suas atividades sistematicamente acompanhadas e avaliadas pela Capes.

Segundo Spagnolo e Souza (2004), as informações sobre as avaliações trienais permitem uma análise quantitativa e qualitativa do corpo docente, corpo discente, produção intelectual, atividades de pesquisa e de formação. Os autores relatam que a avaliação é caracterizada por ser essencialmente acadêmica e valoriza de sobremaneira a pesquisa e as publicações científicas e menor atenção é dada ao ensino, à extensão, à cooperação com setores empresariais e governamentais e ao impacto que as atividades desenvolvidas nos programas possam ter na sociedade em geral.

Steiner² (apud MOTOYAMA, 2004, p. 113) diz que “a pós-graduação no Brasil é uma das faces mais bem sucedidas da política educacional de um lado e da política de ciência e tecnologia do outro”.

Entretanto, ao mesmo tempo, tanto Steiner (apud MOTOYAMA, 2004) quanto Velloso (2002) relatam que apesar do Brasil estar formando um grande número de doutores, há dificuldades na absorção desses doutores no setor privado. Segundo Velloso (2003), na pesquisa realizada por ele que caracteriza a pós-graduação brasileira, cerca de 3/4 dos doutores trabalham na academia (instituições de ensino superior e institutos de pesquisa).

Segundo Motoyama (2004), a USP desenvolve pesquisa e pós-graduação de alta qualidade e de interesse social e econômico. O conhecimento será a moeda de troca no futuro e, portanto, é interessante refletir sobre a pós-graduação e o seu papel na sociedade.

4 METODOLOGIA

A natureza básica deste estudo caracteriza-se como exploratório-descritivo, tendo em vista a abordagem dada ao problema de pesquisa e o seu objetivo que é analisar como os padrões institucionais (padrões regulativo/legal, normativo e cultural-cognitivo) influenciam

nos conceitos obtidos pelos programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Faculdade de Medicina da USP de Ribeirão Preto na avaliação trienal CAPES.

Os dados primários foram instrumentalizados por meio de estudos de casos, utilizando-se roteiros de entrevistas semi-estruturadas. O conjunto de programas de pós-graduação da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto é constituído de 16 deles, conforme quadro 2.

Foram realizadas quinze entrevistas em profundidade com os atuais coordenadores dos programas, aleatoriamente, já que um dos coordenadores não concedeu a entrevista. O roteiro de entrevista foi estruturado a fim de identificar os padrões normativo, regulativo e cultural-cognitivo. Os estatutos, regimentos e normas dos programas da pós-graduação da FMRP foram estudados para identificar o padrão regulativo. Já para os padrões cultural-cognitivo e normativo, foram verificados os objetivos dos programas; se as linhas de pesquisa estavam claramente definidas; como funcionavam as normas internas do programa; quais dos quesitos do Sistema de Avaliação CAPES o coordenador acreditava que mais influenciava nos resultados das avaliações trienais; se o coordenador concordava com o Sistema de Avaliação CAPES; se o programa realiza cooperação nacional e/ou internacional; se os coordenadores observavam os exemplos bem sucedidos dos outros programas da FMRP e, por fim, se haviam políticas estratégicas em relação às avaliações trienais CAPES.

A avaliação qualitativa foi realizada por meio da análise documental e de conteúdo das entrevistas realizadas no estudo. As entrevistas foram realizadas aleatoriamente com os coordenadores dos programas em exercício, exceto os dos programas de Biologia Celular e Molecular e Bioquímica, pois estava ocorrendo troca da Comissão Gestora destes respectivos programas.

O quadro abaixo traz os respectivos programas de pós-graduação da FMRP, bem como os resultados das últimas avaliações trienais CAPES de 1998, 2001 e 2004 a fim de ilustrar, como mencionado na introdução, a média dos conceitos obtidos pela FMRP em tais avaliações.

Programas	Ano de Início		Avaliação Trienal		
	ME	DO	1998	2001	2004
Biologia Celular e Molecular ³	70	70	4	4	5
Bioquímica	71	71	5	5	5
Clínica Cirúrgica	71	71	5	4	4
Clínica Médica	70	70	5	5	6
Farmacologia	70	70	7	7	7
Fisiologia	70	70	6	7	7
Genética	71	71	4	6	6
Ginecologia e Obstetrícia ⁴	71	71	4	4	5
Imunologia Básica e Aplicada	90	90	5	7	7
Neurologia	71	71	5	6	7
Oftalmologia, Otorrinolaringologia e Cirurgia de Cabeça e Pescoço ⁵	71	71	4	3	4
Ortopedia, Traumatologia e Reabilitação	74	74	5	3	4
Patologia	77	77	5	5	5
Saúde da Criança e do Adolescente ⁶	71	71	4	5	6
Saúde Mental	91	91	2	4	5
Saúde na Comunidade ⁷	71	-	3	3	3

Quadro 2 - Programas da FMRP e as respectivas notas nas avaliações trienais da CAPES

5 RESULTADOS

Os cursos de pós-graduação da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto - USP foram criados no início da década de 70. No período de novembro/70 a julho/1971, foram aprovados para funcionamento treze cursos, sendo seis em áreas básicas (Bioestatística, Bioquímica, Farmacologia, Fisiologia, Genética e Morfologia-Biologia Celular) e sete em áreas de aplicação (Clínica Cirúrgica, Clínica Médica, Medicina Preventiva, Neurologia, Pediatria, Tocoginecologia e Oftalmologia). Posteriormente, foram criadas mais cinco áreas (Ortopedia e Traumatologia, Patologia Humana e Experimental, Otorrinolaringologia, Imunologia Básica e Aplicada e Saúde Mental).

Em 2006, a pós-graduação da FMRP-USP possuía um total de dezesseis programas de pós-graduação "*Stricto Sensu*", em níveis de mestrado e doutorado. De acordo com as informações supracitadas sobre avaliações trienais CAPES e a análise realizada sobre os programas no site da FMRP (2006), a produção científica da FMRP-USP está entre as primeiras da USP na relação de trabalhos completos publicados por número de docentes, e é oriunda, na grande maioria, de trabalhos desenvolvidos pelos pós-graduandos com seus orientadores.

A Pós-Graduação da FMRP/USP é formada por diversas áreas, com programas de diversos tamanhos, coordenadores de diversas formações e gerações, bem como pontos de

vista diferentes. Essas características são relevantes na análise institucional, pois interferem tanto no padrão normativo, bem como no cultural-cognitivo.

Observa-se que a gestão dos programas da FMRP está sob as normas da Comissão de Pós Graduação da FMRP, que segue o Estatuto da Universidade de São Paulo, o Regimento Geral da USP e Regimento da Pós-Graduação da USP. Além destes, os programas também seguem algumas determinações das áreas de avaliação que pertencem no Sistema de Avaliação CAPES, bem como das agências de fomento, como CNPq e FAPESP. Assim, a Pós-Graduação da FMRP é influenciada pelo poder coercitivo imposto pelos Regimentos e Normas da USP, bem como da CAPES e dos demais atores sociais que constituem o campo organizacional em que os programas da FMRP/USP estão inseridos.

Assim, de acordo com Scott (1999), pode-se dizer que a estrutura dos programas é imposta por estes agentes ambientais. Este ponto é crucial na análise, já que as normas internas de funcionamento dos programas estão relacionadas com as normas e regras da USP e da CAPES, principalmente.

Nos programas estudados, observou-se que os mesmos podem elaborar as normas internas, de acordo com os regimentos e normas da USP, considerando aspectos que influenciam no resultado da Avaliação CAPES, como por exemplo: tempo de titulação, critérios de seleção, exame de qualificação, credenciamento e reconhecimento de orientadores etc. Todos os coordenadores foram unânimes quando foram questionados sobre qual quesito do Sistema de Avaliação CAPES que mais influencia na obtenção de um bom resultado nas avaliações trienais e este é a produção científica. Assim, todas estas normas estão buscando um aumento neste item, ou seja, critérios de seleção mais rígidos buscam selecionar um aluno com maior maturidade científica a fim de obter um tempo de titulação menor e publicações.

Nas normas internas de alguns programas, o exame de qualificação solicita a submissão de um artigo em congresso e/ou revista, visando à questão da produtividade do programa; a definição de critérios mínimos de desempenho para o credenciamento e reconhecimento de orientadores de mestrado e doutorado, que possui o intuito de manter somente aqueles que são produtivos, mais uma vez visando uma produção científica significativa.

Esta questão está correlacionada com a institucionalização destes padrões pelos programas. Observou-se que aqueles que já possuíam esta visão legitimada entre o grupo de docentes credenciados no programa possuem uma nota superior na avaliação trienal CAPES, como por exemplo, o programa de Farmacologia, Neurologia, Fisiologia, Imunologia Básica e Aplicada, Genética e Saúde da Criança e do Adolescente. Pode-se adicionar também que os programas que estão trabalhando no sentido de difundir esses aspectos para todo o grupo, mostrando como os docentes e discentes podem contribuir para atingir o objetivo de um melhor conceito, quais são os seus papéis e a importância de cada um para o programa estão obtendo uma progressão nas avaliações trienais.

Outro ponto levantado foi à concordância com meios de mensuração do Sistema de Avaliação CAPES. Foram identificados três grupos: aqueles coordenadores que concordam totalmente, aqueles que concordam parcialmente e aqueles que não concordam, refletindo quais são as crenças compartilhadas nos programas. Devido a importância e a riqueza de detalhes coletados nas entrevistas, segue uma amostra do universo institucional estudado:

“Na verdade, a CAPES quer que o indivíduo produza intelectualmente no mercado... não é formar somente um professor para dar aula... é um indivíduo inserido no mercado que faça publicação científica... e as regras da CAPES, exceto agora inserção social, mede exatamente isso...se o indivíduo é capaz de produzir cientificamente.. então eu concordo plenamente com as regras da CAPES”.

“Eu acho que dos critérios imparciais, levando a possibilidade de aferição e sendo público os dados, é justo”.

“É um sistema mensurável, mas poderia ter mudanças, ser aprimorado, entretanto, a produção científica do país melhorou muito”.

“Concordo, porque não tem outro melhor. Acho que poderia ser feito uma avaliação um pouco mais criteriosa dos índices de impacto... Na realidade os índices de impacto é uma coisa que tem um peso muito grande na avaliação.. é questionável... todos nos sabemos. Mas ele tem sido.. digamos o último a indicar os programas produtivos e não produtivos... mas poderia ter uma avaliação melhor... a solução, eu não sei”.

“É difícil concordar com todos os quesitos de avaliação. Os programas e as instituições são muito heterogêneos... Quando você participa das reuniões da CAPES, você nota que o que é óbvio para um determinado tipo de universidade, é extremamente difícil para outros atingirem devido à estrutura administrativa [...] Alguns quesitos, eu concordo. Melhorou muito, há uma maior transparência, anteriormente não sabíamos os pesos de avaliação, sabíamos os itens de avaliação.... dificilmente você conhecia os pares que estavam avaliando ...mas olhando para composição dos comitês, ainda há uma tendenciosidade”.

“As publicações fornecem um meio objetivo de avaliação. O que eu discordo é essa valorização excessiva da questão do fator de impacto de revistas como critério de qualidade. É muito discutido isso na literatura.. inclusive internacional. Para formação de pós-graduando é questionável. Na própria área, têm poucas revistas com alto fator de impacto”.

“O enfoque é muito grande na produção do programa e não na qualidade dos egressos... Não tem um critério objetivo para os egressos. A gente sabe onde eles estão, mas não se sabe qual é a importância na avaliação. Pelas informações que a gente tem acesso, é pequena... eles valorizam a participação de discente na publicação ... O critério produção científica é mais fácil de ser obtido”

“O programa de pós-graduação iniciou para formar docentes universitários. O Sistema CAPES está voltado para pesquisa básica e não aplicada. Mas quem vai ser o docente? Quem publica o *paper* ou quem faz a cirurgia? ... As áreas cirúrgicas serão difíceis de sobreviver! Toda especialização não vale de nada. É isso que o mercado está precisando: projeto, publicação em Revista de alto impacto, mas o pós-graduando nunca viu um paciente. E a parte didática é esquecida. O que você quer formar: um pesquisador ou um professor? Será que a qualidade do docente melhorou? Não quer dizer que o docente não deve publicar... Mas quem será o docente daqui a 100 anos? A CAPES tem razão: a tese saiu da prateleira.... Mas os programas são heterogêneos e a universidade de maneira homogênea. O programa tem mais alunos não médicos do que médicos. É uma questão de mercado. A universidade pública está titulando pessoas para trabalhar nas universidades privadas....Dentro da CAPES, a área de cirurgia é discriminada. Está um desajuste e vários programas foram fechados. A CAPES deu uma organizada, porém está ocorrendo uma distorção. Não é por aí, você está artificializando a produção para atender a CAPES. Será que este é o caminho que a gente deve seguir? Dentro de uma Faculdade de Medicina tratar pessoas não tem tanto valor como quem fica produzindo *paper*. A atividade clínica é considerada de segunda categoria. Estão colocando tudo no mesmo balcão... ou seja, adaptar para sobreviver”. O critério está claro: buscar recursos e publicar em revista com alto fator de impacto. O sistema é bom para áreas básicas. E o paciente, a sociedade, do que eles precisam?”

Outro ponto destacado é a cultura de participação e consórcio. Este aspecto cultural-cognitivo também influencia na obtenção de melhores resultados, já que há troca de informações entre instituições e, conseqüentemente, a produção científica aumenta, sendo

também uma forma dos docentes se manterem atualizados. Neste sentido, a internacionalização é um processo importante, sendo uma maneira de inserção internacional das pesquisas dos programas, levando a uma publicação de maior relevância em termos de qualidade e quantidade.

Apesar do peso relativo da variável internacionalização não ser consensual entre os programas avaliados, isto é, alguns programas sugerirem que o excessivo peso relativo deste desempenho específico pode descaracterizar ou desvirtuar os objetivos finais do esforço social de formação de quadros e pesquisa médica, para o sistema de avaliação vigente há a criação de uma espiral virtuosa de desenvolvimento dos programas. Maior internacionalização produz melhor avaliação que, por sua vez, premia os programas melhor avaliados com recursos e, estes, por fim, alimentam a ascensão de qualidade dentro dos critérios de avaliação, desta forma produzindo a recursividade espiral de evolução na pesquisa e formação de quadros. Internacionalização é, destarte, um fator fundamental para a totalidade dos programas.

Portanto, devido ao ambiente que os programas estão inseridos, o isomorfismo mimético está presente em vários programas com o intuito de ter uma fonte de informação e renovação de práticas para serem adotadas e/ou eventualmente adaptadas, visando a manutenção do conceito e/ou ascensão do mesmo.

Outro aspecto ressaltado é a questão da adequação dos meios de mensuração do Sistema de Avaliação CAPES. As críticas mais severas foram realizadas por alguns dos programas que pertencem à área de avaliação de Medicina III. Foi mencionado que o Sistema privilegia as áreas básicas, enquanto as áreas de aplicação ficam prejudicadas, já que são áreas em que os docentes não se dedicam integralmente à pesquisa, ou seja, atendem pacientes, realizam cirurgias etc. Assim, o documento da área de Medicina III da última avaliação trienal (CAPES, 2004) foi consultado a fim de verificar se haviam programas com notas superiores e observou-se que a nota maior desta área é cinco. Portanto, a questão levantada por estes coordenadores deve ser levada em conta e um estudo futuro poderia ser realizado para verificar se os critérios estão ou não adequados para área.

Há que se destacar, por fim, que existe uma subutilização de alguns aparatos institucionais próprios do sistema, especialmente o seu organismo maior de articulação, que é a Comissão de Pós-graduação. Se o isomorfismo mimético apresenta vantagens identificadas no estudo, nada mais aconselhável do que aproveitar tal instância superior de articulação entre os programas para a disseminação compartilhada e adoção generalizada de práticas virtuosas, comuns a todos os participantes. Algumas experiências já apontam para isto, como por exemplo, a confecção das normas internas dos programas. Mas ainda é pouco diante do potencial de consolidação de cultura de comunidade e socialização de práticas de resultados com benefícios coletivos, especialmente em se falando de desenvolvimento das ciências médicas. Assim, uma política de participação colegiada mais efetiva, gerida pela CPG, poderia produzir ganhos efetivos e mais homogêneos entre os programas pertencentes à pós-graduação da FMRP.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar como os padrões institucionais (legais, normativos e cultural-cognitivos) influenciam nos conceitos obtidos pelos programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Faculdade de Medicina da USP de Ribeirão Preto na avaliação trienal CAPES.

No estudo realizado pôde-se observar a presença dos seguintes conceitos: legitimidade; isomorfismo coercitivo e mimético e a influência do ambiente organizacional. Foi verificado que os programas que possuem padrões institucionalizados, uma visão legitimada entre o grupo de docentes credenciados no programa, apresentam notas superiores. Observou-se também que os programas que estão trabalhando para mostrar aos docentes e discentes como estes podem contribuir para atingir o objetivo de um melhor conceito, quais são os seus papéis e a importância de cada um para o programa, estão obtendo uma progressão nas avaliações trienais.

Outro aspecto relevante foi a forte presença do isomorfismo mimético em vários programas. Verificou-se que a incerteza é uma fonte que encoraja a imitação, pois vários programas procuram observar quais são as ações praticadas, principalmente aquelas relacionadas às normas internas dos programas, ou seja, como é o processo de seleção, exame de qualificação, tempo de titulação etc., pois são aspectos que a coordenação dos programas, seguindo as regras dos regimentos, pode atuar.

Além das observações mencionadas acima, outro fator que merece destaque é a questão da adequação dos meios de mensuração do Sistema de Avaliação CAPES. Verificou-se que programas de áreas de aplicação são prejudicados nas avaliações trienais, pois são áreas em que os docentes não se dedicam integralmente à pesquisa, já que realizam outras atividades, como: o atendimento de pacientes e cirurgias. Desta forma, esses programas apresentam uma produção científica menor que os programas das áreas básicas. Esta questão deve ser levada em conta para o aprimoramento dos meios de mensuração do Sistema de Avaliação CAPES.

Observando os padrões ambientais nos quais os programas de Pós-Graduação da FMRP estão inseridos, no momento em que a pesquisa foi realizada, pôde-se verificar a pertinência e a aderência da Teoria Institucional para o estudo do objeto aqui delimitado. Sem o poder explicativo que as lentes do arcabouço teórico proporcionaram, muito se perderia em riqueza analítica em questões de destacada importância para o estudo das organizações. A Teoria Institucional mostrou-se como um instrumento de destaque para discussão aqui realizada, permitindo o estudo de objetos de alta complexidade e o entendimento de questões que não são compreendidas somente por orientações racionalistas.

7 REFERÊNCIAS

BERGER, P.; LUCKMAN, T. **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes, 1999. 248 p.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). **Avaliação trienal 2004**. 2005. Disponível em: www.capes.gov.br. Acesso em: 08 abr. 2005.

_____. Documentos de área: Medicina III – triênio 2001-2003. 2004. Disponível em: http://www.capes.gov.br/avaliacao/documentos/trienio_2001_2003.html. Acesso em: 08 abr. 2007.

CARVALHO, C. A. P.; VIEIRA, M. M. F.; LOPES, F. D. Contribuições da perspectiva institucional para análise das organizações. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 23., 1999, Foz do Iguaçu. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1999. p. 1-15.

CARVALHO, C. A.; GOULART, S.; VIEIRA, M. M. F. A inflexão conservadora na trajetória histórica da teoria institucional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2004, Curitiba. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2004. p. 1-16.

COCHIA, C. B. R.; MACHADO-DA-SILVA, C. L. Ambiente, interpretação e estratégia em organizações paraenses dos setores de vestuário e alimentos. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 8, p. 11-35, jul. 2004. Edição Especial.

CRUBELLATE, J. M.; GRAVE, P. S.; MENDES, A. A questão institucional e suas implicações para o pensamento estratégico. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 8, p. 37-60, jul. 2004. Edição Especial.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. A Gaiola de Ferro Revisitada: Isomorfismo Institucional e Racionalidade Coletiva nos Campos Organizacionais. **RAE- Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 45, n. 2, p. 74-89, abr./jun. 2005.

DIMAGGIO, P.; POWELL, W. Introducción. In: POWELL, W.; DIMAGGIO, P. (Eds.). **El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional**. México: Fondo de Cultura Económica, 1999a. p. 33-75.

DIMAGGIO, P.; POWELL, W. Retorno a la Jaula de Hierro: El isomorfismo institucional y la Racionalidad colectiva en los campos organizacionales. In: POWELL, W.; DIMAGGIO, P. (Eds.). **El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional**. México: Fondo de Cultura Económica, 1999b. p. 104-125.

DUARTE JUNIOR, J. F. **O que é realidade**. 10. ed. São Paulo: Brasiliense, 1986. 103 p.

GREENWOOD, R.; HININGS, C. R. Understanding radical organizational change: bringing together the old and the new institutionalism. **Academy of Management Review**, Ada, v.21, n. 4, p. 1022-1054, 1996.

MACHADO-DA-SILVA, C. L.; FONSECA, V. S.; CRUBELLATE, J. M. Unlocking the institutionalization process: insights for institutionalizing approach. **BAR – Brazilian Administration Review**, Curitiba, v. 2, n. 1, p. 1-20, jan./jun. 2005. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/bar>>. Acesso em: 30 set. 2006.

MEYER, J. W.; SCOTT, W. R. La organización de los sectores sociales: proposiciones y primeras evidencias. In: POWELL, W. W.; DIMAGGIO, P. J. (Org.). **El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional**. México: Fondo de Cultura Económica, 1999. p. 154-190.

MOTOYAMA, S. (Org.) **Construindo o futuro: 35 anos de pós-graduação**. São Paulo: Ed. Parma, 2004. 228 p.

PRATES, A. P. P. Organização e instituição no velho e novo institucionalismo. In: CUNHA, M. P.; RODRIGUES, S. B. (Org.). **Estudos organizacionais: novas perspectivas na administração de empresas. Uma coletânea luso brasileira**. São Paulo: Iglu, 2000. p. 90-106.

SCOTT, W. R. **Institutions and organizations**. London: Sage, 2001. 255 p.

SCOTT, W. R. Retomando los argumentos institucionales. In: POWELL, W. W.; DIMAGGIO, P. J. (Org.). **El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional**. México: Fondo de Cultura Económica, 1999. p. 216-236.

SELZNICK, P. Institutionalism “old”and “new”. **Administrative Science Quarterly**, Ithaca, v. 41, p. 270-277, 1996.

SPAGNOLLO, F.; SOUZA, V. C. O que mudar na Avaliação Capes? **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, Brasília, v. 1, n. 2, p. 8-34, nov. 2004.

THERET, B. As instituições entre as estruturas e as ações. **Lua Nova**, São Paulo, n. 58, p. 225-254, 2003.

TOLBERT, P.; ZUCKER, L. A institucionalização da teoria institucional. In: CALDAS, M.L.; FACHIN, R.; FISCHER, T. (Org.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999. v. 1, p. 196-219.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto. **Ortopedia, traumatologia e reabilitação**. 2007. Disponível em: <<http://www.fmrp.usp.br/cpg/ortopedia.htm>>. Acesso em: 03 abr. 2007.

VASCONCELOS, F. C.; MACHADO-DA-SILVA, C. L. Fórum - a teoria institucional em um contexto brasileiro: dinâmicas de inovação e imitação. **RAE eletrônica**. São Paulo, v. 4, n. 1, jan./jul. 2005. Disponível em: <www.rae.com.br/eletronica/index.htm>. Acesso em: 30 out. 2005.

VELLOSO, J. (Coord.). **A pós-graduação no Brasil: formação e trabalho de mestres e doutores no país**. Brasília: CAPES, 2002. v. 1, 451 p.

¹ **Notas 6 e 7** - exclusivas para programas que ofereçam doutorado com nível de excelência, desempenho equivalente ao dos mais importantes centros internacionais de ensino e pesquisa, alto nível de inserção internacional, grande capacidade de nucleação de novos grupos de pesquisa e ensino e cujo corpo docente desempenhe papel de liderança e representatividade na respectiva comunidade;

Nota 5 - alto nível de desempenho, sendo esse o maior conceito admitido para programas que ofereçam apenas mestrado;

Nota 4 - bom desempenho;

Nota 3 - desempenho regular, atende o padrão mínimo de qualidade exigido.

Notas 1 e 2 - desempenho fraco, abaixo do padrão mínimo de qualidade requerido. Os programas com esse nível de desempenho não obtêm a renovação do reconhecimento de seus cursos de mestrado e doutorado.

² Depoimento Pessoal, 27/09/2004

³ Nome inicial do programa: Morfologia-biologia celular.

⁴ Nome inicial do programa: Tocoginecologia.

⁵ Resultado da fusão de 2 programas, Oftalmologia e Otorrinolaringologia, e incorporação dos docentes da Cirurgia, Cabeça e Pescoço.

⁶ Nome inicial do programa: Pediatria.

⁷ Nome inicial do programa: Medicina Preventiva (USP, 2007).