

DA PERCEPÇÃO SOCIAL DO SUJEITO À CONSTRUÇÃO DAS IDENTIDADES PROFISSIONAL E INSTITUCIONAL NO ÂMBITO DOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

FROM THE SOCIAL PERCEPTION OF THE SUBJECT TO THE CONSTRUCTION OF PROFESSIONAL AND INSTITUTIONAL IDENTITIES IN THE FRAMEWORK OF THE FEDERAL INSTITUTES OF EDUCATION, SCIENCE AND TECHNOLOGY

Edvaldo Pereira da Silva

Licenciado em Educação Física pela UFSM

Mestre em Ciências pela UFRRJ

Doutor em Ciências Sociais pela UNISINOS

Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima (IFRR)

edvaldo@ifrr.edu.br

RESUMO

Tendo como referência as teorias da ação social e o contexto das relações profissionais entre os atores ou agentes sociais que compõem o quadro de servidores dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), este texto busca trazer para o debate algumas questões relacionadas à constituição das identidades social, profissional e institucional, além das interações entre elas, no desenvolvimento das ações institucionais. Dividido em tópicos, a partir da motivação de um tema central proposto, tece inicialmente considerações sobre os mecanismos de identificação do sujeito histórico e de sua identidade social tanto na perspectiva do reconhecimento ou imagem que tem de si e de como se percebe nas interações com os demais membros do grupo de convívio social quanto em relação ao seu reconhecimento pelos outros ou ao modo como é visto, definido e aceito pelos demais integrantes do grupo. Em seguida, aborda a constituição das identidades social e profissional dos sujeitos na perspectiva das ciências sociais, embora reconheça a intimidade do tema com as ciências humanas. Com base em sua identidade social, o sujeito histórico forja e constitui sua identidade profissional, primeiro, influenciado pelo idealismo da profissão que escolheu e pelos meandros do processo de formação a que é submetido e, depois, pela realidade concreta no contexto do trabalho, por meio das ações e das interações que é levado a realizar para o desenvolvimento de suas atividades laborais. Nesse sentido, o texto aponta

para momentos distintos no processo de formação da identidade profissional, caracterizados como a identidade profissional de formação ou de ofício e a identidade profissional de atuação ou de exercício. Constituída a identidade profissional, ela não se torna estática ou petrificada, podendo ser maleável e ajustada a diferentes situações, segundo a dinâmica do contexto socioprofissional em evidência. Em seguida, o texto aborda, no tópico subsequente, a constituição da identidade institucional e cita pelo menos quatro dimensões nessa constituição, entre as quais destaca a dimensão coletiva como aquela que deveria estar referenciada no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI. Depois, busca, no último tópico, elementos para discutir a complexidade das relações e das interações entre as identidades social, profissional e institucional, na perspectiva das ações dos agentes institucionais. Considera, mesmo que de forma superficial, algumas questões relacionadas ao exercício do poder, aos processos de gestão e ao princípio da autonomia como categorias de análise importantes para o reconhecimento das identidades e para o cumprimento da função social institucional.

PALAVRAS-CHAVE:

Identidade Social. Identidade Profissional. Identidade Institucional.

ABSTRACT

With respect to theories of social action and the context of professional relations between actors or social agents that make up the staff of the Federal Institutes of Education, Science and Technology (IFs), this study sought to bring to the debate some questions related to the constitution of social, professional and institutional identities, as well as the interactions between them, in the development of institutional actions. Divided into topics, from the motivation of a central theme proposed, initially it makes considerations about the mechanisms of identification of the historical subject and the social identity both in the perspective of the recognition or image he/she has of him/herself and how he/she is perceived in the interactions with the other members of the social group as to their recognition by others or to the way they are seen, defined and accepted by the other members of the group. Next, it addresses the constitution of the social and professional identities of the subjects in the perspective of social sciences, although it recognizes the intimacy of the subject with the human sciences. Based on the social identity, the historical subject forges and

constitutes his/her professional identity, first, influenced by the idealism of the profession he/she chose and the meanders of the formation process to which he/she is subjected, and then by the concrete reality in the work context, through the actions and interactions that he/she performs for the development of his/her labor activities. In this sense, the text points to distinct moments in the process of formation of professional identity, characterized as the professional identity of formation or office and the professional identity of performance or exercise. Once the professional identity is established, it does not become static or petrified, and can be malleable and adjusted to different situations, according to the dynamics of the socio-professional context in evidence. The text then addresses the constitution of institutional identity and cites at least four dimensions in this constitution, among which the collective dimension stands out as the one that should be referenced in the Institutional Development Plan – PDI. Then, in the last topic, it looks for elements to discuss the complexity of relationships and interactions between social, professional and institutional identities, in the perspective of the actions of institutional agents. It considers, albeit superficially, some issues related to the exercise of power, management processes and the principle of autonomy as important categories of analysis for the recognition of identities and for the fulfillment of the institutional social function.

KEYWORDS:

Social Identity. Professional Identity. Institutional Identity.

INTRODUÇÃO

Este texto foi motivado pelo convite que me foi formulado para contribuir para as atividades do V Fórum de Integração Ensino, Pesquisa e Extensão (Forint) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima (IFRR) na condição de debatedor no eixo 3: Profissionais da Educação Profissional e Tecnológica (EPT): tensões identitárias. O evento, de caráter técnico, científico e pedagógico, é realizado anualmente pela instituição de ensino, e, em 2016, foi sediado pelo Campus Boa Vista (CBV).

A intencionalidade de inclusão dessa temática na programação oficial está expressa no seguinte resumo fornecido pela organização do

evento: “Este eixo temático propõe-se a discutir a relação entre os educadores da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e suas tensões identitárias, buscando compreender como esse profissional se constitui no bojo das inúmeras questões que envolvem os Institutos Federais (IFs). Os IFs, como espaço de atuação desses profissionais, têm passado por inúmeras alterações em sua forma de estar na sociedade e, obviamente, essas alterações impactam na [sic] forma como os sujeitos servidores constroem a sua prática profissional e suas relações identitárias. Assim, esse eixo contemplará debates, trabalhos e reflexões que se debruçam em entender como os educadores EPT experienciam as múltiplas dimensões das suas identidades no contexto da EPT e como as tensões identitárias fazem parte desse cotidiano, trazendo à tona outros olhares sobre tais desafios, contemplando as relações com o mundo do trabalho, de poder, de (in)satisfação profissional e de saberes inerentes às práticas desse coletivo profissional, transcendendo as questões que se vinculam meramente aos procedimentos e técnicas educacionais”.

Aceito o convite, a leitura mais atenta do resumo acima levou-me à tomada de consciência sobre a importância e o tamanho do desafio proposto, bem como da imensa responsabilidade que pesava sobre o compromisso assumido. Tentando decifrar as mensagens claramente expressas ou subjetivamente inerentes ao contexto definido nas entrelinhas do resumo, alguns conceitos e expressões se destacaram e, como que, saltando do texto, passaram a reivindicar o próprio espaço na extensão da missão assumida e no contexto da realidade concreta a que se referem, ou seja, o cotidiano do IFRR, mas que, de uma maneira geral, são também afetas às realidades de todas as instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (RFEPT): a relação entre os educadores da EPT e suas tensões identitárias; a forma como os servidores constroem sua prática profissional e suas relações identitárias; a maneira como os educadores experienciam as múltiplas dimensões das suas identidades no contexto da EPT; as relações com o mundo do trabalho, de poder, de (in) satisfação profissional.

Esses temas exigem, para a sua compreensão, uma incursão pela literatura especializada em busca de subsídios que possam emprestar os

elementos de referências necessários às inferências sobre a sua contextualização e as ilações acerca de sua presença e sentidos no contexto institucional e no cotidiano do IFRR.

Os tópicos a seguir, mesmo que premidos pela exiguidade do tempo disponível para sua sistematização e limitados no espectro investigativo que os fundamentou, visto que vários outros autores que não foram visitados também podem apresentar contribuições importantes e úteis para o aprofundamento do debate, visam cumprir com essa finalidade e corroborar as considerações a serem feitas, na perspectiva de ajudar a qualificar, fomentar e alimentar o debate que a organização do evento almejou ao propor essa mesa.

SOBRE A IDENTIFICAÇÃO SOCIAL DO SUJEITO¹

Tem-se consciência do risco metodológico que se pode incorrer ao pretender-se utilizar, na perspectiva sociológica, os termos sujeito/indivíduo, ator/agente social com o mesmo significado em produção teórica que tenha por finalidade discutir os processos de interação, articulação, comunicação e

¹ Consideram-se desnecessários maiores esclarecimentos sobre a afirmativa de que o homem é um ser social. No entanto, considerá-lo como sujeito, indivíduo, ator ou agente social remete invariavelmente o tema para o contexto das Teorias da Ação Social. Nesse sentido, autores que se dedicaram ao estudo das relações sociais fizeram e fazem uso desses termos segundo as próprias definições e direcionamentos de suas linhas de pesquisa. Na Sociologia Compreensiva de Max Weber (2002; 2010), a sociedade é considerada como centrada em valores estáveis, seus membros como atores sociais e suas relações e interações como ação social. Jurgen Habermas (1987), na Teoria da Ação Comunicativa, para a compreensão das relações sociais entre os membros de um determinado contexto, leva em consideração os sentidos da comunicação que se estabelecem entre eles como atores ou agentes sociais. Pierre Bourdieu (2011), em sua Teoria da Ação, ressignificou o conceito de habitus e utiliza tanto o termo agente social quanto sujeitos da ação para referir-se aos integrantes de um determinado campo de ação. Alfred Schutz (2003) utiliza o termo ator social e considera que a ação social ocorre baseada nas experiências anteriores de que dispõe o ator, segundo a concepção de um projeto. Alain Touraine (1984), em seus estudos sobre os movimentos sociais, considera o dinamismo da sociedade e reputa os atores sociais como indivíduos ou como sujeitos, segundo os sentidos das ações que executam ou a reação deles diante dos fatos do cotidiano.

ação entre os integrantes de qualquer grupamento humano, uma vez que a orientação de sentidos a ser atribuída a cada um desses termos, em dado contexto social, depende da aproximação que o autor for capaz de fazer entre suas considerações e os pressupostos teóricos dos autores que os consagraram e que fundamentam a sua utilização no contexto das ciências sociais.

Não se pretende, neste texto, entrar no mérito dessa problemática. Mas, visando favorecer e facilitar o entendimento e a compreensão dos argumentos aqui apresentados, faz-se uma aproximação proposital entre eles, evidentemente sem descaracterizá-los. Assim, para os fins didáticos deste texto, os termos ator e agente social serão tratados como sinônimos, embora se reconheça que, para alguns autores, eles adquirem conotações e significados diferentes.

Essa opção foi escolhida porque o contexto social a ser considerado é o ambiente interno de uma instituição, que ganha significado e existência concreta, para além de sua configuração jurídica, na realização de suas ações, por meio da mobilização do conjunto de servidores (atores ou agentes sociais) que constituem o seu quadro de pessoal efetivo ou de colaboradores eventuais:

Na maioria das situações de execução das ações institucionais dos IFs, um mesmo sujeito pode ser, no desenvolvimento dessa ação, agente e ator. Por exemplo, uma situação na qual um professor é encarregado de proferir uma palestra para um público específico em nome do IF. Nesse caso, como representante institucional, ele é o agente que leva a mensagem daquela instituição e ao mesmo tempo, junto ao público alvo, ele é o ator social que executou a ação de comunicar a mensagem institucional (SILVA, 2016, p. 72).

Sem desconsiderar as definições de ator e de ação social na perspectiva weberiana, o termo agente social será considerado de forma abrangente em referência aos membros da comunidade interna dos IFs, sejam servidores docentes, sejam técnicos, sejam gestores. No entanto, a distinção que Touraine (1984) faz entre sujeito e indivíduo será considerada nas ilações sobre os sentidos das ações dos agentes sociais.

Considerar a teoria de Touraine, neste texto, significa reconhecer o dinamismo da sociedade contemporânea e os quadros de instabilidades e incertezas que permeiam tanto o contexto social mais amplo quanto o contexto institucional de qualquer ente público ou privado. Tal constatação leva à suposição de que, para a compreensão das ações dos agentes sociais dos IFs, é necessário que eles sejam percebidos como sujeitos históricos nas relações com o trabalho e com a produção cultural, no contexto de uma coletividade, seja interna, seja externa.

Arriscando uma síntese aligeirada, define-se como indivíduo aquele agente que, diante do contexto social ou institucional no qual se encontra envolto, sucumbe aos pressupostos do individualismo imposto pela modernidade e que, não reconhecendo os seus vínculos históricos com os interesses coletivos ou institucionais, passa a agir segundo os próprios interesses, ambições e valores pessoais. Além disso, o agente, como sujeito, age de acordo com o reconhecimento de sua realidade histórica como membro de uma coletividade e com o contexto institucional, defende interesses coletivos, mesmo que, em momentos distintos, possa “questionar o poder dominante na perspectiva da conquista de novos espaços, direitos ou garantias de melhorias para um determinado contexto tomado como parâmetro para a abordagem” (SILVA, 2016, p. 81).

A condição de sujeito ou de indivíduo, diante do dinamismo social, é bastante fluida, não sendo possível a um mesmo agente ou ator social incorporar e desempenhar sempre, de forma permanente, o mesmo papel social, seja como indivíduo, seja como sujeito. Portanto, esses são papéis alternadamente desempenhados por um mesmo agente social, segundo os sentidos de suas ações em um dado contexto.

Como ser social, integrante de um determinado grupo, no cumprimento de suas atividades ou no convívio cotidiano, o servidor (agente/ator social) precisa interagir e estabelecer relações com outros membros pertencentes tanto ao próprio grupo quanto a outros. Nessas interações é que ele se reconhece e constitui sua identidade social e profissional. Mas é também nessa condição e no contexto dessas relações que ele é percebido pelos demais membros do grupo. O que significa dizer

que o conceito ou a imagem que o servidor faz de si mesmo não é igual àquela que os outros fazem dele.

No contexto das relações sociais e profissionais, tão importante quanto a percepção que o servidor tem de si próprio é a capacidade que ele tem de perceber como seu agir é visto e como sua presença é compreendida, aceita e ganha reciprocidade nos grupos com os quais interage e convive.

Portanto, para considerações sobre o fazer do professor, do técnico, ou de ambos, como servidores públicos integrantes da força de trabalho do IFRR, é necessário que se busque antes compreender como constroem suas identidades, como são vistos, como se veem e como agem no contexto institucional.

SOBRE A CONSTRUÇÃO DAS IDENTIDADES SOCIAL E PROFISSIONAL DO SUJEITO HISTÓRICO

Este tema adentra um terreno escorregadio, povoado por uma vasta gama de definições, conceitos e pressupostos tanto no campo das ciências sociais quanto das ciências humanas, com destaque para a Psicologia e suas ramificações. No entanto, a intensão, neste texto, é situar o debate no campo das ciências sociais focado em um contexto social específico, ou seja, o espaço institucional dos IFs.

Ao ingressar na instituição como profissional, o agente já é portador de uma identidade social com base na qual se identifica e é identificado no cotidiano como integrante de um determinado grupo. Assim, ao ser inquirido sobre “Quem é você?”, de uma forma natural ele responderá: “Eu sou o fulano de tal”. Se houver outros questionamentos mais específicos, ele responderá algo relacionado à família, à formação acadêmica ou à natureza do contrato de trabalho que firmou e, muito provavelmente, externará algo sobre suas expectativas profissionais. Essa é, de uma maneira geral, a forma mais comum de os membros de um determinado contexto social se reconhecerem e serem reconhecidos por seus pares. Veja que não se fala aqui das exigências legais de identificação cidadã e civil de parte do Estado, segundo as quais, para provar sua existência,

todos os membros da sociedade precisam ser devidamente “cadastrados, registrados e carimbados”.

As identidades social e profissional estão diretamente relacionadas às formas pelas quais o agente se reconhece e é reconhecido pelos outros. Cristina (2004, p. 15) afirma que tomou a “identificação como processo precursor da construção da identidade por sugerir um vínculo ou atração, por parte do indivíduo, para algum objeto que esteja “lá” onde ele deseja estar”. Nessa perspectiva, as identidades social e profissional estão vinculadas tanto ao grupo de convívio social quanto ao espaço de convívio profissional do agente, constituindo-se e fortalecendo-se por meio do sentimento de pertença ao grupo ou à instituição (o quanto ele se sente aceito e incluído); da percepção que ele tem de si e como se define nesses contextos; e das formas como ele é reconhecido pelos demais membros do grupo ou da instituição.

Assim, é nas formas de reconhecimento de si próprio e de como é reconhecido pelos outros, segundo a compreensão dos sentidos das relações sociais e das interações que se estabelecem entre os membros de um determinado grupo social ou contexto profissional, que as identidades social e profissional são forjadas e se constituem.

Segundo Cristina (2004, p. 15), outros autores reforçam essas afirmativas, conforme mostram as citações a seguir:

Tap, citado por Santos (1990), destaca, como aspecto principal do conceito de identidade, o reconhecimento que emana das relações sociais. Para Tap, o indivíduo define-se a partir de como se reconhece no desempenho de papéis sociais e de como é reconhecido pelos outros no meio social.

Penna (1992), também apoiada na ideia de reconhecimento como fundamental para se tratar a questão da identidade, postula que esta é constituída no jogo do reconhecimento, formado por dois polos – o do auto reconhecimento [sic] (como o sujeito se reconhece) e o do alter-reconhecimento (como é reconhecido pelos outros).

Afirma Cristina (2004, p. 15) que, ao considerar a construção da identidade inserida no jogo entre o autorreconhecimento e o reconhecimento de si pelos outros, “pressupõe uma concepção do sujeito humano como portador da capacidade de simbolizar, de representar, de criar e compartilhar

significados em relação aos objetos com os quais convive?”. Tal afirmativa parece aproximar os pressupostos de construção das identidades, das teorias da ação social, seja em relação à busca de compreensão sobre os sentidos das ações ou interações que se estabelecem entre os agentes sociais (WEBER, 2010), seja na perspectiva de Schutz (2003), quando afirma que o agente social, como um ser de projetos, planeja suas ações segundo os conhecimentos que tem à mão ou seus conhecimentos anteriores e suas experiências de vida, seja ainda na perspectiva de Touraine (1984), com os agentes agindo como indivíduos ou como sujeitos. Corroborar com essa afirmativa Clara (2005, p. 125) na citação a seguir:

Neste sentido, o processo de identidade é um processo dinâmico de interação entre, por um lado, as características individuais, consciência e os construtos organizados do sujeito e, por outro, as estruturas físicas e sociais e os processos de influência que constituem o contexto social. A construção da identidade pessoal aparece, assim, definida como um locus de influência psico e sociocultural que recebe e organiza as diversas mensagens transmitidas pelos diversos contextos e suas sobreposições.

Percebe-se aqui uma aproximação entre os conceitos de identidade social ou profissional e o conceito de habitus, segundo Bourdieu².

As mudanças sociais, a dinâmica do processo produtivo e as transformações na organização social do trabalho exercem influências

² Para contextualizar essa proposição, vale lembrar que Bourdieu ressignificou o conceito de habitus e o incorporou, em suas análises sobre a prática social, como uma espécie de elemento catalisador e articulador dos diferentes aspectos sociais, ambientais e culturais que influenciam e demarcam a vida social em contextos específicos ou campos da luta pelo poder. De acordo com o autor (...), a constituição do habitus faz sentido como modo de ação. “A prática é, ao mesmo tempo, necessária e relativamente autônoma em relação à situação considerada em sua imediatidade pontual, porque ela é o produto da relação dialética entre uma situação e um habitus – entendido como um sistema de disposições duráveis e transponíveis que, integrando todas as experiências passadas, funciona em cada momento como uma matriz de percepções, apreciações e ações – e torna possível a realização de tarefas infinitamente diferenciadas, graças às transferências analógicas de esquemas, que permitem resolver os problemas da mesma forma, e às correções incessantes dos resultados obtidos, dialeticamente produzidas por esses resultados (BOUDIEU, 1983, p. 65. In: SILVA, 2016, p. 131).”

importantes na constituição das identidades sociais e profissionais. Nesse sentido, esse é um processo dinâmico e mutável, segundo as influências dos contextos social e profissional a que está exposto o agente.

Oliveira (2011) considera que a constituição da identidade profissional é um processo que ocorre em momentos distintos, que podem ser caracterizados como a identidade profissional de formação ou de ofício e a identidade profissional de atuação ou de exercício. Para esse autor, durante o processo de formação acadêmica, o futuro profissional tem acesso a um conjunto de informações e conhecimentos considerados essenciais ao exercício da atividade laboral ou profissão que escolheu. Referenciado nessas informações e conhecimentos, o agente constrói sua identidade profissional de formação. No entanto, ao se ver inserido no mercado de trabalho, no contexto profissional específico, ou não, ele percebe que existem situações, espaços, dinâmicas e relações, com as quais precisa conviver e interagir, que não foram incluídos em seu processo formativo e que, em relação eles, precisa se situar como agente social/ servidor. Esses são os elementos que o fazem constituir sua identidade profissional de ofício, que guardam aproximações com sua identidade de formação, mas que também apresentam distanciamentos. Tal situação é descrita por Oliveira (2011, p. 353):

Sob este aspecto, deve-se considerar que a identidade profissional (...), em princípio, pode ser categorizada pela identidade profissional em formação e identidade profissional no exercício (...). Vale destacar que estes dois tipos de identidade se apresentam como resultantes do processo de formação profissional e do processo de inserção no mercado de trabalho, ou seja, as primeiras experiências profissionais, a possibilidade de consolidação da formação profissional na realidade cotidiana do trabalho e seu contexto. Neste sentido, o aluno construiu sua identidade sob o olhar do professor e dos demais colegas de curso; inicialmente a sua identidade escolar e posteriormente sua identidade profissional em formação. Estas estão intimamente interligadas, visto que o aluno associa sua identidade profissional, em formação e no exercício da profissão, à sua identidade escolar; sendo esta consolidada pelas expectativas pessoais, do professor e dos demais alunos quanto ao desempenho escolar e pelo próprio resultado do processo de ensino-aprendizagem. A socialização profissional

iniciada na formação profissional estimulou a aquisição de comportamentos profissionais específicos, que deveriam ser postos em prática no exercício profissional; como tem, simultaneamente, caráter permanente e temporário, estes comportamentos modificam-se ao longo das experiências profissionais posteriores, constituindo parte da realidade do mundo de trabalho. A identidade profissional em formação, resultante do processo de formação profissional pode ser ratificada ou modificada ao longo do exercício profissional sob influência e pressão do contexto social e econômico, ou seja, do contexto atual do trabalho.

Ao ser constituída, a identidade profissional não se torna necessariamente petrificada, podendo ser entendida como dinâmica e passível de mudanças, segundo as percepções que o agente social consegue ter sobre si próprio e os sentidos de suas interações no contexto em que se encontra inserido, bem como sobre como passa a ser percebido pelos demais agentes sociais do contexto em referência.

Em síntese, o processo de construção da identidade profissional pode ser mais ou menos dinâmico e mutável, segundo a interpretação dos sentidos das ações dos agentes sociais e o modo como se definem e são pelos demais definidos.

SOBRE A IDENTIDADE INSTITUCIONAL

Se a identidade é a forma pela qual a instituição é identificada, pode-se cogitar que, apesar das diretrizes legais, das normas ou dos regulamentos que a constituem juridicamente e que delimitam os marcos regulatórios para sua atuação, é por meio das ações dos seus agentes sociais que ela se concretiza e é percebida, inclusive, pela comunidade externa.

A identidade institucional é flexível, maleável e sofre influências das identidades social e profissional, constituindo-se na complexidade e na diversidade das interpretações dos sentidos das ações de seus agentes. Lope e Costa (2014, p. 5) afirmam que:

A identidade organizacional se deriva das múltiplas interações sociais e de como os indivíduos interpretam os valores e crenças organizacionais nos diferentes contextos com os quais a organização se depara ao longo de sua trajetória.

Para essas autoras, o conceito de identidade organizacional envolve as crenças partilhadas pelos membros da instituição, podendo ser centrais, distintivas ou duradouras na organização. Explicam que as crenças centrais são aquelas que apontam para as características vistas como essenciais para a vida institucional; enquanto as crenças distintivas dizem respeito às características e aos aspectos que servem de comparação entre as instituições e que as diferenciam entre si; já as crenças duradouras são aquelas que, desde a criação da instituição ou organização, sempre estiveram presentes.

Assim, para essas autoras,

pode-se pontuar que a identidade institucional de uma IES está expressa no seu PDI, pois podem ser identificados no Plano de Desenvolvimento Institucional elementos que constituem as crenças centrais e distintivas da instituição/organização, e algumas pistas de elementos duradouros (esses são subjetivos e difíceis de identificar). Machado-da-Silva e Nogueira (2000) fortalecem essa percepção quando apontam que para os indivíduos de uma organização, a identidade organizacional é fruto da percepção que possuem dos atributos essenciais e diferenciadores dessa organização que pertencem, em comparação às demais (LOPE e COSTA, 2014, p. 5).

A identidade institucional é influenciada também pela cultura organizacional³ e pode ser considerada sob diferentes dimensões (representadas na figura 1 a seguir), segundo percepções e pontos de vista distintos, que podem lhe atribuir sentidos divergentes. Nessa figura, busca-se, de forma didática, identificar pelo menos quatro elementos ou ingredientes constituintes da identidade institucional, aos quais se convencionou chamar de dimensões: uma dimensão formal (DF), constituída com base na interpretação dos enunciados que definem a instituição na

³ Neste texto, entende-se como cultura organizacional o conjunto de crenças e valores atribuídos a uma instituição cujos sentidos são balizadores e referência para os seus agentes sociais no planejamento e na execução das ações institucionais.

perspectiva jurídica e legal; uma dimensão interna (DI), que tem origem nas formas como é percebida pelos agentes do contexto interno; uma dimensão externa (DE), constituída segundo a percepção que a comunidade externa tem sobre ela; e uma dimensão coletiva (DC), obtida por meio do resultado da confluência das demais.

Como indica a Figura 1, a identidade institucional é complexa e se encontra envolta na dinâmica e na pluralidade de visões e sentidos cambiantes, que lhes são atribuídos segundo os interesses e expectativas dos agentes atuantes no contexto social, no qual está situada. Por conseguinte, a sua compreensão não pode ser buscada de forma unilateral, tendo como referência somente uma dessas dimensões, uma vez que nenhuma delas será capaz de, sozinha, dar conta do todo da realidade institucional.

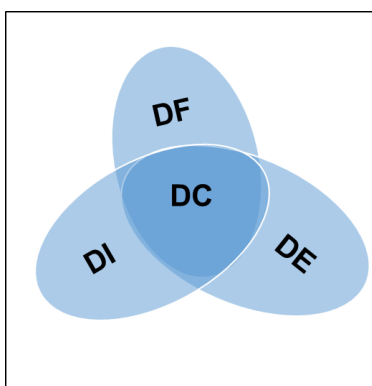


Figura 1. Dimensões da identidade institucional. Fonte: elaboração própria.

Considerando que o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) é o resultado de uma construção coletiva, na qual tanto os agentes internos quanto os externos são ouvidos, a dimensão coletiva da identidade institucional é que deveria ser expressa nesse plano e observada como referência para o desenvolvimento de suas ações.

No caso dos IFs, a dimensão formal, que não goza de uma compreensão de sentidos uniforme, seja de parte de sua comunidade interna, seja de parte da comunidade externa, seja até mesmo de parte do governo federal, está claramente assentada nos enunciados de suas características,

objetivos e finalidades, expressos nos artigos 6.º e 7.º da Lei 11.892/08 e em seus documentos internos, como o Estatuto, o Regimento Geral e a Organização Didática. Compõem ainda essa dimensão as diretrizes operacionais e os demais documentos oficiais emanados da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação (Setec/MEC), órgão ao qual são vinculados como instituições públicas; o conjunto de dispositivos legais e exigências que a burocracia oficial faz para o seu funcionamento; além das determinações dos órgãos de controle da administração pública, incluindo o Tribunal de Contas da União (TCU).

A dimensão interna configura-se com matizes diversos e cambiantes, segundo as interpretações de sentidos acerca da dimensão formal, de parte dos agentes internos (servidores, gestores e alunos). Essa dimensão está envolta em constantes conflitos gerados tanto pelas ações e pelas interações entre os diferentes grupos que compõem os campos de ação dos agentes/atores sociais da instituição quanto pelas ações emanadas da gestão institucional.

A dimensão externa, também diversa, se constitui com base nas interpretações acerca da dimensão formal e dos sentidos que lhe são atribuídos pelos agentes sociais do contexto externo no qual a instituição está inserida (sociedade civil organizada, processo produtivo, outras instituições, a comunidade em geral). Contribui também para essa dimensão a reciprocidade das ações institucionais no âmbito da comunidade externa.

A dimensão coletiva é resultante da confrontação entre as demais dimensões. Nesse sentido, somente o que for coincidente e se sobrepor nesse confronto corresponderá ao que chamamos de dimensão coletiva da identidade institucional ou que poderia ser considerada como a identidade institucional real.

Embora façam referências somente aos agentes internos, Danesi *et al.* (2014, p. 5) parecem confirmar as premissas acima ao afirmarem que:

A identidade organizacional (...) pode ser entendida como a coleção de atributos vistos como específicos daquela organização por seus membros, não sendo necessariamente comuns a todos, mas, sim, mantidos por grupos específicos, que definem papéis, símbolos, políticas, regras e

procedimentos, tanto formais como informais. Também é influenciada por nossas atividades e crenças, as quais são interpretadas utilizando-se pressupostos e valores culturais, compartilhada pelos membros da organização.

Dessa forma, pode-se afirmar que as identidades dos IFs se encontram envoltas na diversidade dos contextos sociopolíticos e culturais das realidades concretas nas quais estão inseridos, sendo fluídas, delimitadas e percebidas segundo a compreensão de sentidos das ações de seus agentes internos e da comunidade externa, bem como segundo os determinantes de sua criação e as diretrizes administrativas e políticas impostas para o seu funcionamento.

Para Bourdieu (1989, p. 133), ao tecer-se considerações sobre um determinado contexto, há que se levar em consideração que nele há um “conjunto das propriedades que atuam no universo social considerado, quer dizer, apropriadas a conferir ao detentor delas força ou poder neste universo”.

Como instituições públicas integrantes da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (RFEPT), os IFs estão situados no contexto sociopolítico do Estado brasileiro de modo geral, mas localizados em contextos socioculturais específicos e diferenciados segundo sua localização geográfica, sofrendo influências de ambos, mas também influenciando em tais contextos como atores sociais responsáveis pela execução da política pública de educação profissional.

Portanto, suas identidades não podem ser compreendidas na perspectiva da linearidade estática e cartesiana, mas no contexto da complexidade sociopolítico-cultural e no dinamismo das ações e das interações sociais entre seus agentes e entre estes e as realidade de seus *locus* de atuação. Nessa perspectiva,

a instituição objeto de análise pode ser entendida em sua organização e funcionamento como um sistema em conflito. No qual o fluxo das ações sociais se dá por meio de diversas unidades que se constituem em sistemas de ação mediante as relações, interações e interpenetrações que ocorrem entre os atores sociais. Seja na perspectiva individual ou coletiva, tanto

em relação ao contexto interno da instituição (interações entre gestão, servidores e alunos), quanto em relação ao ambiente externo no qual se inserem os beneficiários das ações institucionais (sociedade civil, processos produtivos, grupos sociais, mercado de trabalho), além de todo o conjunto de situações normativas que regulam o funcionamento da mesma (leis, política de governo, programas, diretrizes e metas) (SILVA, 2016, p. 130.).

Os IFs, como entes públicos, embora estejam delimitados em suas ações por normativas legais, segundo a dimensão formal de suas identidades, as quais não podem negar ou negligenciar, ganham vida por meio das ações de seus agentes sociais. Mas, como atores sociais, eles são também detentores de poder, que, na complexidade de suas atuações, segundo Weber (2005), tanto pode ser exercido em sua forma legal, dado a carga burocrática que são obrigados a observar, quanto em sua forma carismática, dependendo do dinamismo e dos procedimentos da gestão, bem como do grau de percepção dos seus agentes como líderes nas ações e nas interações institucionais.

No interior dos IFs, como ocorre em toda instituição, se constituem, segundo as interações de seus agentes, campos ou espaços sociais (BOURDIEU, 1989), cujos membros, em suas ações, tanto são influenciados quanto influenciam a dinâmica das relações internas, com reflexos para a execução e os resultados das ações institucionais e para a cultura organizacional. Esse dinamismo, ao influenciar as relações e as ações dessas instituições, influencia também a percepção de suas identidades e o entendimento dos sentidos de sua função social. Por conseguinte, a compreensão das suas identidades requer que se tome como elemento singular de referência:

A visão de que o mundo social, como soa ser o caso da educação profissional, pode ser compreendido como um espaço histórico-social com lógicas de várias dimensões. Esse espaço, na complexidade da modernidade, aparece constituído de diversos campos, que servem para diferenciação ou distribuição do poder. Ao mesmo tempo, cada campo possui suas delimitações, propriedades, regras e conflitos que são

produto e produtores da ação dos agentes sociais (SILVA, 2016, p. 59).

Essa citação revela a identidade institucional como algo dinâmico, fluido e em permanente situação de conflito, seja na extensão da compreensão de seus pressupostos de criação e funcionamento, seja no confronto entre tais pressupostos e os sentidos das ações institucionais de seus agentes. No caso dos IFs, essa é uma realidade que clama por uma percepção coletiva tanto de parte dos agentes sociais quanto, e principalmente, dos integrantes das equipes de gestão legalmente constituídas.

Embora a Lei 11.892/08 aponte uma direção para o entendimento acerca da identidade institucional dos IFs em sua dimensão formal, tal entendimento não é uniforme entre os agentes externos, havendo contradições, inclusive, no âmbito do MEC/Setec e de outras instâncias do governo central. Tampouco há uniformidade entre os agentes internos, que, por meio de suas ações, dão vida às ações institucionais segundo o próprio entendimento e, muitas vezes, segundo os próprios interesses. A razão disso é que:

Definido o espaço social no qual se encontra o agente, este tem no seu espaço, um campo de influência (poder), exercido nas relações e interações que estabelece com os demais agentes, ou com o contexto exterior ao seu campo social, que pode levar a situações adversas e, por vezes, contrárias aos interesses e objetivos institucionais, segundo o sentido e a racionalização de suas ações (SILVA, 2016, p. 61).

As dimensões da identidade institucional apresentam divergências de entendimento, mas também permitem aproximações e convergências de pontos ou interesses em comum, permitindo a construção da dimensão coletiva. Envoltas nesse cabo de guerra, a instituição tem, no PDI, a referência para a mediação dos conflitos, segundo a dimensão coletiva de sua identidade e em conformidade com os interesses institucionais, uma vez que expressa tanto para a comunidade interna quanto para a externa a missão, os valores e as crenças institucionais, que definem os sentidos de sua

função social e que apresentam os elementos para o “exoesqueleto” de sua identidade institucional.

Se, como exercício, for realizada uma aproximação entre a dimensão coletiva da identidade institucional e o que se entende como sua função social, ver-se-á que há situações de convergências e divergências em sua dinâmica. As divergências tendem a provocar desentendimentos, afastamentos e conflitos, que podem alimentar os campos sociais internos de forma negativa em relação aos interesses institucionais, fragilizando o sentimento de pertença e o comprometimento profissional dos agentes. Em sentido contrário, os pontos de convergência também alimentam as relações de poder nos campos de ação, mas, de forma positiva, fortalecendo o sentimento de pertença, diminuindo as situações de conflitos e revigorando o compromisso profissional dos agentes na defesa dos interesses institucionais.

Portanto, o fortalecimento da identidade institucional passa pela identificação desses pontos, pelo combate às divergências e pelo fortalecimento das convergências positivas nas ações de gestão e nas interações entre os agentes institucionais.

SOBRE A CONFLUÊNCIA ENTRE AS IDENTIDADES SOCIAL, PROFISSIONAL E INSTITUCIONAL

Por determinação legal, os IFs apresentam uma estrutura organizacional pluricurricular e multicampi, com características singulares e sem similares no contexto das instituições de ensino do País. Nessa condição, não há referências ou modelos a serem adotados ou seguidos. O seu funcionamento é mediado por um processo de gestão disposto em dois níveis (um estratégico e um de execução) e duas dimensões (uma horizontal e outra vertical).

O nível de gestão estratégica está sediado na estrutura da Reitoria, responsável pela tradução da política de educação profissional pública em programas, atividades e ações a serem implementados pelos campi. No cumprimento de suas funções, os agentes estratégicos são responsáveis também pelo assessoramento, pelo monitoramento, pelo acompanhamento e pela avaliação das ações realizadas pelo nível de execução, além de serem

arrolados nos órgãos de controle como responsáveis pela legalidade das ações institucionais.

O nível de gestão de execução está localizado nos campi, apesar da existência de espaços e da necessidade de ações estratégicas a serem desenvolvidas também pelos gestores dessas unidades. No desenvolvimento de suas atividades, os agentes de execução têm como referência as diretrizes gerais de ação, o Plano Anual de Trabalho e as demais orientações emanadas do nível estratégico ou acordadas com este. Nesse sentido, assume significativa importância o PDI como farol a iluminar o caminho a ser seguido.

As dimensões horizontal e vertical da gestão institucional constituem-se em vias de mão dupla, cuja fluidez depende do processo de comunicação que ocorre no interior da instituição. Nesse sentido, parecem adquirir importância os pressupostos da teoria da ação comunicativa de Habermas (1987)⁴. A dimensão horizontal se localiza tanto no âmbito da Reitoria (gestão estratégica), em relação às interações entre as pró-reitorias e as diretorias sistêmicas, quanto dos campi (gestão executiva), em relação às interações externas entre si e as internas entre os membros de suas equipes de gestão (diretorias, departamentos, coordenações). A dimensão vertical, tanto no sentido descendente quanto no ascendente, está presente nas relações que se estabelecem no interior dos campi entre suas equipes de gestão e o restante da comunidade acadêmica (servidores docentes, administrativos e alunos); entre os campi e a Reitoria ou vice-versa; e também nas relações institucionais de parte da Reitoria, como representante máximo do instituto com as instâncias do governo central, em especial com o MEC/Setec, em razão de sua vinculação a esse ministério.

⁴ O tema comunicação não faz parte deste texto, embora se considere que os fundamentos da ação comunicativa de Habermas (1987) são de fundamental importância para uma compreensão ampliada tanto do processo de gestão quanto dos sentidos das ações dos agentes institucionais. Não há espaço aqui para uma abordagem mais detalhada dessa teoria.

Segundo os propósitos deste texto, considerar a dinâmica desses níveis e dimensões na gestão dos IFs implica levar em consideração os seguintes aspectos:

a) o termo gestão está empregado no sentido lato, abrangendo não só as ações dos gestores legalmente constituídos, mas também as de todos os agentes (servidores da instituição), visto que, nas relações e nas interações entre os agentes, independentemente de cargo ou função, sempre há, de alguma forma, espaços para o exercício do poder, seja de forma explícita, seja velada;

b) a compreensão dos sentidos das ações e das interações entre os agentes institucionais;

c) o contexto sociocultural e institucional no qual essas interações ocorrem.

O grau de satisfação ou descontentamento do servidor em relação à sua presença na instituição, ou de como se percebe e é percebido nesse ambiente, tem a ver com a extensão da compreensão que ele tem sobre a complexidade da dinâmica institucional no desenrolar das questões acima abordadas. Mas também tem a ver com os procedimentos da gestão institucional e com os processos de tomadas de decisões.

De parte do servidor, quanto maior clareza e segurança tiver em relação aos objetivos e fins institucionais, bem como sobre a importância de seu trabalho e de suas responsabilidades para o alcance desses objetivos e fins, maiores serão as possibilidades de aproximação entre as identidades profissional e institucional, e maiores também serão as chances de esse servidor se sentir bem na instituição e de estar satisfeito com o seu trabalho. Essas possibilidades serão tão mais abrangentes quanto maior for a quantidade dos servidores que compartilharem essas mesmas percepções. Por outro lado, quanto mais divergentes forem as percepções e os interesses mobilizadores das ações dos agentes institucionais, maiores serão as situações de conflitos internos e de descontentamentos de parte desses agentes. Nesse contexto, as identidades profissional e institucional tendem a apontar para direções diferentes.

Quanto à gestão, seu maior desafio será o de garantir, por meio do diálogo e do processo de tomadas de decisões, a fluidez das ações e das interações entre os agentes, entre estes e a instituição, e vice-versa, e entre ambos e a comunidade externa. Nesse sentido, não basta que o gestor esteja atento aos interesses institucionais. É preciso que esteja atento também às necessidades e às demandas dos servidores, na condição de agentes ou atores sociais, visto que a aproximação entre as identidades profissional e institucional será mais ou menos fluida e mais ou menos conflitante à proporção que o servidor tiver mais ou menos espaço e se sentir mais ou menos seguro, respeitado e valorizado no exercício de suas atividades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na diversidade das ações e das relações sociais e institucionais, não há como fugir da premissa de que a instituição é o reflexo das ações de seus agentes e de que toda ação humana é provida de uma intencionalidade, que ganha reciprocidade segundo as relações de poder inerentes à cultura organizacional em que ocorre e consoante a fluidez do processo de comunicação entre os agentes.

Na dimensão horizontal, em se tratando das relações de poder para a sua fluidez, não pode haver a preponderância do princípio hierárquico e, por conseguinte, o poder legal ou burocrático (Weber) não deveria ser reclamado. No entanto, os espaços, como campos sociais (Bourdieu), se alargam tanto em relação ao poder carismático (Weber) quanto ao simbólico (Bourdieu), determinando o caráter complexo do processo de gestão.

Na dimensão vertical, além dos campos sociais propícios às manifestações dos poderes carismático e simbólico, o terreno é fértil para o exercício do poder legal ou burocrático, por haver a precedência do princípio da hierarquia, seja no contexto interno dos campi, seja no âmbito da Reitoria ou das relações entre esta e os campi, e vice-versa. Nesse particular, é importante que não só o gestor, em especial, mas também o conjunto de agentes institucionais não se iludam nem se deixem levar, em suas ações e decisões, pelo sentimento de prepotência no exercício de seus espaços de

poder e não assumam uma postura tirânica, do tipo “aqui quem manda sou eu”.

Em qualquer das dimensões da gestão, para o bom funcionamento da instituição, faz-se necessário um largo entendimento, tanto de parte das equipes gestoras quanto de toda a comunidade acadêmica, sobre os espaços e os limites para o exercício desses poderes, bem como sobre os sentidos do princípio da autonomia defendido na Lei 11.892/08 para os IFs, como instituições públicas, e suas unidades (campi). Aliás, é bom que não se perca do horizonte em análise o fato de que o Instituto Federal é uma única instituição, e não um aglomerado de instituições formado pelo conjunto de suas unidades. A percepção desse sentido de unidade é de fundamental importância para a compreensão do tema em pauta, neste texto, no que se refere à constituição e ao reconhecimento das identidades.

O princípio da autonomia é um conceito que está diretamente imbricado nesse contexto. Mas não há espaço aqui para um maior aprofundamento do seu significado e de sua importância nos processos de gestão e nas tomadas de decisões. Assim, apenas se chama a atenção para o fato de que é necessário que ele seja compreendido como um conceito relativo, e não absoluto. Nesse sentido, o conceito de autonomia só se constitui na presença de elementos delimitadores de seu espaço de atuação ou da extensão de sua abrangência.

Os IFs são detentores de autonomia, mas ela é limitada, por exemplo, em relação ao montante do orçamento, que é previamente definido pelas instâncias do governo central, no âmbito dos Ministérios da Educação e do Planejamento. Mesmo depois de definido o montante pelo governo, eles ainda têm que se submeter aos critérios e às normas acordadas no âmbito do Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif), para a distribuição e a alocação dos recursos segundo a sua destinação. Somente a partir desse momento é que os IFs poderão exercer sua autonomia de gestão para definir o detalhamento de seus orçamentos em suas unidades. De forma semelhante, os campi também são detentores de autonomia, mas não são independentes, por exemplo, em relação à Reitoria. Os limites dessa autonomia estão

claramente expressos na Lei 11.892/08, nos demais instrumentos legais que regem a funcionalidade institucional e nas orientações dos órgãos de controle.

Portanto, compreender a extensão do conceito de autonomia e perceber seus limites no contexto institucional é essencial para a existência de uma boa interação entre os agentes, de respeito às identidades e de aproximação entre estas e a função social institucional.

Outro aspecto importante da vida institucional abordado neste texto tem a ver com a percepção da identidade institucional como um espaço coletivo e dinâmico, no qual afloram as diversas formas de manifestações do poder, seja nas interações entre os agentes, seja nas ações institucionais. Como espaço coletivo, não há nele ambientação para ações individuais ou isoladas, na perspectiva dos pressupostos da Teoria da Ação Social, de Touraine, na interpretação dos agentes atuando como indivíduos mais preocupados consigo mesmos do que com as ações ou atribuições institucionais. Nesse sentido, tais comportamentos e atitudes devem ser refreados, em favor de atitudes e procedimentos coletivos que, sem desprezar o agente como sujeito em suas necessidades, não negligenciem os interesses institucionais.

Em conclusão, mas sem dar por esgotado o assunto, espera-se que este texto, mesmo que de forma indireta e superficial, tenha dado conta de apontar algumas respostas para as preocupações manifestadas no resumo do tema proposto e que se preste para suscitar o debate e o interesse por este no contexto das comunidades acadêmicas dos IFs.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n.º 11.892 de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/L11892.htm>. Acesso em: 13/9/2016.

BOURDIEU, P. **Poder Simbólico**. Lisboa: Difel, 1989.

_____. **Razões Práticas: Sobre a Teoria da Ação**. 11ª edição, Campinas: Editora Papiros, 2011.

CRISTINA, W.G.M.A. Construção da Identidade Profissional Docente. **Psicologia Ciência e Profissão**, vol. 24, n. 2, p. 14-23, 2004. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/pcp/v24n2/v24n2a03.pdf>. Acesso em: 13/9/2016.

DANESI, L.C.; FOSSATTI, P.; SIQUEIRA, M.S. Identidade Institucional e sua Relação com a Profissionalização da Gestão. In: XIV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU. A Gestão do Conhecimento e os Novos Modelos de Universidade Florianópolis – Santa Catarina – Brasil 3, 4 e 5 de dezembro de 2014.

HABERMAS, J. **Teoria da ação comunicativa**. Madri, Editora Taurus, 1987.

LOPE, J.R.F.S.; COSTA, P.L.S. Identidade Institucional e Gestão Participativa nos Institutos Federais: Possibilidades de Fortalecimento e Ressignificação a Partir do PDI. In: XIV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU. A Gestão do Conhecimento e os Novos Modelos de Universidade Florianópolis – Santa Catarina – Brasil 3, 4 e 5 de dezembro de 2014.

OLIVEIRA, P.W.S. Construção de Identidades Profissionais: Da Formação Profissional à Vivência da Inserção no Mercado de Trabalho. **Revista LABOR**, vol. 1 n. 6, 2011. Disponível em: <http://www.revistalabor.ufc.br/Artigo/volume6/8_CONSTRUCAO_DE_IDENTIDADES_PROFISSIONAIS_DA_FORMACAO_PROFISSIONAL_A_VIVENCIA_DA_INSERTAO_NO_MERCADO_DE_TRABALHO.pdf>. Acesso em: 13/09/2016.

SANTOS, C. A Construção Social do Conceito de Identidade Profissional. **Interações**, n. 8, p. 123-144, 2005. Disponível em: <www.interacoes-ismt.com/index.php/revista/article/download/145/149>. Acesso em: 13/9/2016.

SILVA, E.P. **Limites e Possibilidades de Contribuição aos Processos de Integração Regional, Desenvolvimento Local e Combate às**

Desigualdades: o Caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Tese de Doutorado. UNISINOS. São Leopoldo-RS, 2016.

SCHUTZ, A. **El problema de la realidad social.** 2ª edição. Buenos Aires: Amorrortu, 2003.

TOURAINÉ, A. **O retorno do actor: ensaio sobre sociologia.** Lisboa: Instituto Piaget, 1984.

WEBER, M. **Conceitos Básicos de Sociologia.** 5ª ed. São Paulo: Editora Centauro, 2010.

_____. **Três tipos de poder e outros escritos.** Lisboa: Tribuna da História, 2005.