

A cultura organizacional e os conceitos da Educação Profissional e Tecnológica

The organizational culture and the concepts of Professional and Technological Education

Recebido: 14/08/2023 | **Revisado:** 06/09/2024 | **Aceito:** 02/10/2024 | **Publicado:** 11/05/2025

Alex Rodrigo Brondani

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7811-8090>
Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha
E-mail: alex.brondani@iffarroupilha.edu.br

Maria Rosângela Silveira Ramos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8960-0827>
Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha
E-mail: maria.ramos@iffarroupilha.edu.br

Catiane Mazocco Paniz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2999-796X>
Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha
E-mail: catiane.paniz@iffarroupilha.edu.br

Como citar: BRONDANI, A. R.; RAMOS, M. R. S.; PANIZ, C. M. A cultura organizacional e os conceitos da Educação Profissional e Tecnológica. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, [S.l.], v. 01, n. 25, p.1-17 e15913, mar. 2024. ISSN 2447-1801. Disponível em: <Endereço eletrônico>.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 Unported License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Resumo

Neste trabalho, apresentamos um recorte da dissertação elaborada no Mestrado, no Programa de Pós-graduação em Educação Profissional (ProfEPT), do Instituto Federal Farroupilha, inserido na linha de Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na EPT. A referida pesquisa buscou compreender como os principais conceitos das teorias da educação básica, profissional e tecnológica se relacionam com os conceitos que definem a cultura organizacional da instituição. O caminho metodológico se deu através de questionário semiestruturado, e os círculos dialógicos investigativo-formativos, com encontros virtuais. A pesquisa apontou para um modelo de cultura organizacional em construção até o momento, onde as principais temáticas relacionadas à EPT ainda estão sendo construídas e sedimentadas nessas instituições.

Palavras-chave: Educação Profissional e Tecnológica; Cultura Organizacional; ProfEPT, Círculos Dialógicos Investigativo Formativos.

Abstract

We present an extract of the dissertation built in the Master's Degree in the Postgraduate Program in Professional Education (ProfEPT), of the Federal Institute Farroupilha, inserted in the line of Organization and Memories of Pedagogical Spaces in the EPT. This work sought to understand how the main concepts of basic, professional and technological education theories relate to the concepts that define the institution's organizational culture. The methodological path was with a semi-structured questionnaire, and the dialogic investigative-formative circles, with virtual meetings. The research pointed to an organizational culture model still under construction, where the main themes related to EPT are still being built and sedimented in these institutions.

Keywords: Professional and Technological Education; Organizational culture; ProfEPT; Investigative Formative Dialogical Circles.

1 INTRODUÇÃO

Com a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, em dezembro de 2008, houve uma significativa e intensa expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica no Brasil. Isso incluiu a oferta de novos cursos nas áreas de ensino médio integrado, educação a distância, educação de jovens e adultos, cursos em nível superior, mestrados e doutorados. Para atender à demanda de tamanha expansão, foram adequadas as estruturas físicas já existentes e construídas novas unidades em todo o país. Além disso, ocorreu a contratação de novos profissionais da educação, provenientes das mais diversas formações e áreas, para atender às demandas dos cursos criados e implantados.

Nesse contexto, surge uma quebra de paradigmas na história da educação brasileira, ou seja, a criação de uma instituição que, em sua proposta original, trouxe o princípio da formação humana em seu sentido pleno, associada a uma formação acadêmica com a preparação para o mundo do trabalho. Essa iniciativa oportunizou o ingresso de novos servidores e profissionais de educação que adentraram num novo modelo de ensino, repleto de particularidades e características únicas, diferenciando-se de todos os modelos tradicionais já existentes, o que requer compreensão e consolidação.

Entretanto, garantir que todos os pressupostos e princípios da criação dos Institutos Federais se tornem elementos integrantes de sua cultura organizacional, compreendidos e compartilhados pelos profissionais da educação que neles trabalham, pode representar um desafio.

O presente trabalho é um recorte da dissertação de Mestrado, no Programa de Pós-graduação em Educação Profissional (ProfEPT), do Instituto Federal Farroupilha, inserido na linha de Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na EPT, no macroprojeto Organização de espaços pedagógicos na EPT, a qual teve como propósito analisar como se estrutura e, ao mesmo tempo, como é compreendida a ontologia do ser social e do trabalho como um princípio educativo. A pesquisa buscou identificar como o trabalho, enquanto princípio educativo, é entendido e absorvido, tornando-se um elemento da cultura organizacional da instituição.

A investigação foi realizada junto à comunidade de profissionais da educação, do Instituto Federal Farroupilha – *campus* São Vicente do Sul (IFFar-SVS), com a finalidade de reconhecer a presença dos conceitos investigados como elementos de cultura e/ou cultura organizacional. A seguir, discorreremos sobre o caminho metodológico da pesquisa.

2 CAMINHO METODOLÓGICO

A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, utilizando um estudo de caso, classificado como pesquisa de natureza histórico-organizacional. Segundo Trivinos (2011, p.133), o estudo de caso corresponde a uma pesquisa cujo objeto representa uma unidade que é, por sua vez, analisada de forma profunda. Todavia, o estudo de caso para Gil (2010, p.35) representa um

estudo completo e detalhado de um ou de poucos objetos, com o fim de que se possa, desta forma, se chegar a um amplo e exaustivo estudo sobre o tema investigado, permitindo-se assim a obtenção de um profundo e detalhado estudo, o que não seria possível quando se investigam muitas nuances ao mesmo tempo.

Inicialmente, para a busca de dados, foi utilizada “a técnica de documentação indireta, através de pesquisa em fontes secundárias, ou pesquisa bibliográfica” (LAKATOS, MARCONI, 2017, p.33). A pesquisa bibliográfica teve como propósito identificar os conceitos na forma de serem agentes formadores da cultura organizacional institucional, assim como outros sub conceitos a partir deles, desde que relacionados ao tema trabalho e educação. O foco da revisão bibliográfica estava limitado aos temas/conceitos relacionados à educação básica, profissional e tecnológica nos documentos e teorias que levaram à criação da instituição (FRIGOTTO (2012; 2018), CIAVATA (2012), PACHECO (2010)). Os termos utilizados para a referida pesquisa estão relacionados com os principais conceitos chave da educação profissional e tecnológica.

Para Gil (2010, p. 29), a pesquisa bibliográfica “é elaborada tendo por base materiais já publicados, tais quais livros, teses, dissertações, artigos e qualquer outra mídia que permita a sua publicação”. Malheiros (2011, p. 82) define que a pesquisa bibliográfica deve corresponder

A escolha do pesquisador quando se busca uma visão geral do assunto, pois ela busca, em sua essência, comparar as ideias de diferentes autores, procurando, entre outros quesitos, pontos de similaridade entre os conceitos estudados.

Nesse viés, de apropriação das diferentes ideias, a pesquisa buscou a aproximação e paridade entre os conceitos pesquisados, bem como o delineamento geral da pesquisa. Desse modo, a partir desses conhecimentos, são estabelecidos os seguintes descritores: ontologia, omnilateralidade, trabalho como princípio educativo, cujas categorias temáticas principais emergentes estão elencadas na tabela a seguir.

Tabela 01: Temáticas que emergiram da revisão teórica a partir dos descritores ontologia, omnilateralidade e trabalho como princípio educativo

Descritor:	Conceitos chaves que emergiram da pesquisa
Ontologia	Materialismo histórico, dialética do ser social, o trabalho como categoria que funda o ser social, as questões da educação pelo trabalho, o fetichismo do trabalho e a crítica de Lu kács, homem e natureza, o mundo social criado pelo trabalho, educação e trabalho.

Omnilateralidade	Práxis social do homem, escola unitária, escola pública, ensino integral e politécnico, escola crítica, educação de qualidade, formação cultural e humanista, libertadora.
Trabalho como princípio educativo	Trabalho, educação tecnológica e profissional, o trabalho como fonte de humanização do ser, surgimento de processos de comunicação e linguagem, o surgimento do ser social, o trabalho como o transformador da vida natural e criador do mundo humano, a criação do movimento educativo, o surgimento da escola como espaço de organização do pensar educacional, os métodos de ensino e de aprendizagem, a integração dos conhecimentos, a tecnologia, os conflitos entre capital e trabalho e, por fim, o surgimento das escolas profissionalizantes.

Fonte: Elaborada pelo autor.

A pesquisa bibliográfica buscou identificar os conceitos mencionados anteriormente, bem como fornecer aporte teórico para a pesquisa. Assim, os termos presentes no contexto dos Institutos Federais de Educação surgem como quebra de paradigmas na história da educação brasileira, trazendo o princípio da formação humana em seu sentido pleno, associada a uma formação acadêmica com a preparação para o trabalho. Não obstante, oportunizou o ingresso de novos servidores e profissionais de educação que adentraram num novo modelo de ensino, repleto de particularidades e características únicas, diferente de todos os modelos tradicionais já existentes e que precisa ser muito bem compreendido e consolidado.

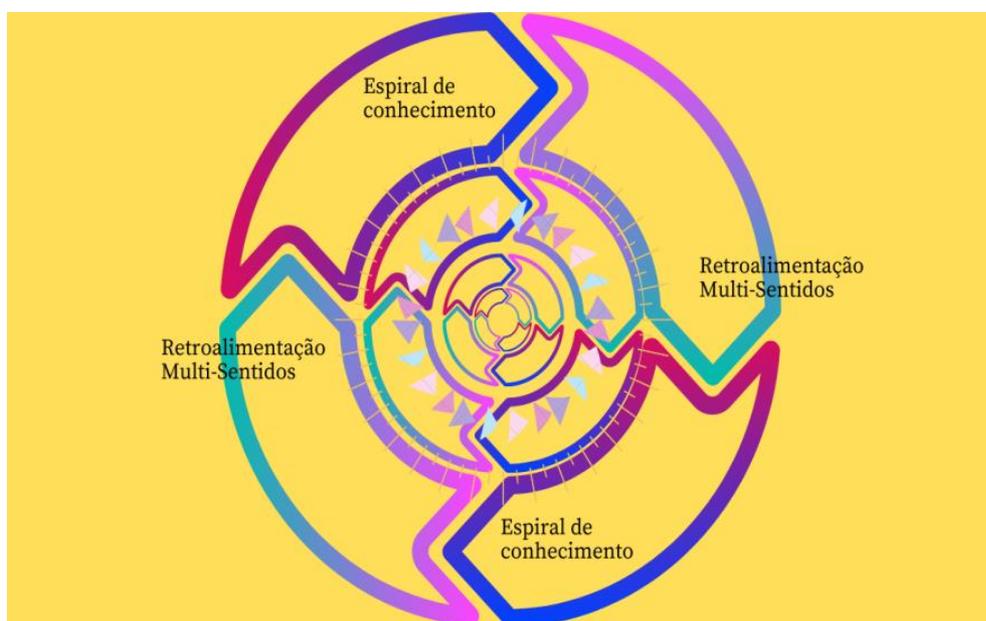
Assim, a pesquisa prosseguiu na busca de novos dados, além dos bibliográficos, com os sujeitos imersos no contexto dos Institutos Federais. Na sequência, foi proposta a realização de um questionário semiestruturado disponibilizado pelo aplicativo Google Drive aos profissionais de educação do campus do IFFar-SVS, pertencentes às categorias de Docentes e Técnicos Administrativos Educacionais - TAEs, em efetivo exercício. O Questionário foi composto de 10 questões, sendo destas 05 (cinco) consideradas de respostas fechadas e 05 (cinco) delas consideradas de respostas abertas pelo pesquisador. O questionário buscou explorar a percepção dos entrevistados quanto aos elementos chave investigados que constam dos documentos de constituição da Instituição e daqueles que compõem o seu Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI.

Após a implementação do questionário proposto no desenvolvimento da pesquisa, as temáticas identificadas na análise e interpretação dos resultados e as respostas do questionário foram levadas à discussão e imersão de temas por meio de encontros *online*, com a metodologia dos círculos dialógicos investigativo-formativos. Os encontros dos círculos dialógicos, por sua vez, foram definidos a partir das temáticas surgidas das respostas/análise do questionário e das informações coletadas na pesquisa bibliográfica e revisão teórica.

A base epistemológica-metodologia dos Círculos Dialógicos Investigativo Formativos, conforme Ramos (2017, p.41) originam-se nos “Círculos de Cultura de Paulo Freire e nos conceitos de pesquisa-formação de Josso” e compõem-se de um meio para que se possa realizar [...] “uma escuta sensível e o diálogo aberto acerca do próprio processo permanente de auto(trans)formação” (HENZ, 2015). Os encontros foram organizados na modalidade *online*, pelo aplicativo Google Meet, um serviço de videoconferências gratuito, seguro e disponível no ambiente da web, que usa o sistema de criptografia em trânsito, garantindo, assim, o sigilo das informações dos participantes. As falas/discussões e reflexões dos encontros foram gravadas e, posteriormente, transcritas.

Dessa maneira, foram realizados dois encontros dos círculos dialógicos investigativo-formativos, com duração de aproximadamente uma a uma hora e meia. Não inesperado, cada um dos encontros resultou em um sistema de imersão de falas em ciclo constante e de retroalimentação infinito. Os encontros foram dialógicos, com interação entre os participantes, em um constante movimento de “falas”, “escutas” e “olhares”. Enfim, propusemos uma representação organizacional, com a finalidade de expressar todo esse “movimento” emergido nos círculos dialógicos investigativo-formativos, conforme esquematizado na figura a seguir.

Figura 01: Movimentos dos Círculos Dialógicos Investigativo Formativos, de ciclos infinitos e retroalimentação multi sentidos aplicados na pesquisa



Fonte: Elaborado pelo autor.

O movimento dos círculos dialógicos não pretende ser taxativo ou definitivo, estando os seus resultados abertos a novos olhares e reinterpretações, sempre infinitas em suas possibilidades de compreensão e ressignificação. Segundo Portocarrero (2008, p. 271), ao estudar a teoria de Gadamer (2015), nos diz que

A hermenêutica indicava uma capacidade natural do homem e significava a aptidão deste para as relações plenamente significativas

com os outros homens. Enquanto arte, a hermenêutica era então em primeiro lugar, um elemento prático da atividade de compreender e de interpretar.

Na busca de sintetizar o conhecimento expressado nas “falas” de maneira prática, foram extraídos os fragmentos dos diálogos realizados, classificados de acordo com a percepção do pesquisador, bem como nos estudos realizados na perspectiva Gadameriana (2015) e reunidos em categorias de similaridade.

A interpretação e análise dos diálogos foi realizada à luz da teoria de Gadamer (2015). Segundo o autor, o movimento das falas ouvidas durante o evento de realização dos círculos dialógicos investigativo-formativos, promove uma “fusão de horizontes”. Nessa direção, o novo conhecimento deverá ser interpretado a partir da imersão de todos os participantes nos temas abordados durante o encontro e (re)interpretado como um conceito final, não único e nem limitado, porém, infinito em possibilidades de reinterpretações e transformado em seus conceitos e sentidos, respeitados os seus objetos e a sua historicidade.

Prosseguindo a sistematização da compreensão e a interpretação das “falas” emergidas nos encontros, as temáticas que surgiram, bem como os fragmentos de diálogos extraídos da escuta com os participantes, foram organizadas e classificadas em categorias de análise, na qual foram reunidas e inseridas as temáticas de assuntos gerais, por critério de similaridade. Essas categorias possibilitam uma compreensão mais ampla e ampliada sobre os temas trazidos nos encontros virtuais.

O intuito de criação dessas categorias está relacionado diretamente com a busca prática da solução do problema da pesquisa na visão do pesquisador, qual seja, o de permitir a compreensão de como se encontra construída e percebida na cultura e cultura organizacional institucional, o qual, na presente pesquisa, vamos definir como “eixo norteador”. Além disso, buscamos, nesses diálogos, emergidos dos encontros dos círculos dialógicos investigativo formativos, os elementos e fundamentos da educação profissional e tecnológica no nível prático e consciente e/ou inconsciente dos sujeitos da pesquisa.

Assim, o resultado desse agrupamento resultou em três categorias de análise, que são: a) História institucional; b) Cultura e Humanidade, Ensino, Trabalho e Tecnologia; c) Organização e trabalho institucional.

Figura 03: representação do eixo norteador da pesquisa com as categorias de análise



Fonte: elaborado pelo autor.

Porém, no presente trabalho, apresentaremos a análise dos dados, especificamente do eixo norteador: Cultura e Cultural Organizacional Institucional. As narrativas apresentadas no decorrer do texto são emergidas dos encontros dos círculos dialógicos investigativo formativos.

3 CULTURA E CULTURA ORGANIZACIONAL INSTITUCIONAL

Desde o princípio, o objetivo da pesquisa de Mestrado, já mencionada no texto, foi de compreender como os pressupostos definidores da instituição eram vistos e absorvidos pelos profissionais que nela atuam, corroborando, assim, para o sucesso dela em atingir os seus objetivos e a sua missão. A inquietação partiu da incompreensão pessoal do pesquisador, mesmo que parcial, destes objetivos e do entendimento pleno de quais eram os reais objetivos da Instituição.

Desse modo, a temática da pesquisa emergiu do questionamento de como estava se formando essa cultura institucional, ou mesmo se ela já existia, pois os conhecimentos anteriores apontavam para uma possível lacuna ou falha em sua constituição, visto que a cultura organizacional de qualquer instituição representa o fio condutor das ações que conduzem a mesma.

Mais do que isso, a cultura organizacional representa um conjunto de procedimentos, competências e compreensões que são aceitos pela comunidade envolvida. A aceitação ocorre de maneira consciente em uma grande parte dos

sujeitos pertinentes a Instituição, mas também ocorre de forma inconscientemente e cognitiva em uma outra grande parcela de sujeitos.

A seguir, no presente trabalho, apresentamos um breve resgate teórico quanto à terminologia do termo “cultura”. O referido termo, cultura, tem espectro mais amplo, cujo conceito mais preciso foi primeiramente definido por Tylor (1920, p. 01), no qual o autor destaca que o termo “cultura” corresponde a toda a complexidade de conhecimentos e de crenças, de costumes e da moral, assim como toda e qualquer ação outra que ocorra de forma habitual, ou de uma capacidade que se faça possível de ser adquirida e absorvida pelo homem, enquanto membro de um grupo ou de uma sociedade.

No entendimento de Geertz (2008, p. 04), a cultura seria a “análise e a própria teia que amarram o homem aos significados que ele mesmo teceu, ou seja, uma ciência interpretativa em busca do seu significado”. Desse modo, para identificar a cultura mais profunda da instituição e entender em detalhes todos os elementos de sua formação e constituição, faz-se necessário o resgate do homem, na busca e compreensão de seu sentido/significado, como sujeito.

Esse entendimento, mesmo que incipiente, pôde ser notado nas falas de um dos participantes, uma vez que ele está inserido dentro dos documentos institucionais, reverberando nos objetivos e missão institucional. E a fala que se expressa encontra-se revestida da mesma preocupação que motivou a pesquisa, quando a participante Marajoara¹, em seus pronunciamentos iniciais, diz-nos que

Eu não sei se é falha de comunicação o termo correto, divulgação, enfim, mas uma coisa que nós não temos ciência são as missões e valores da instituição, que são coisas que... eu entendo que nós devemos saber decor.

Corroborando com a narrativa da participante Marajoara, apropriamo-nos do pensamento de Carvalho (2006), a qual nos define as formas como se pode criar a cultura: através de normas ou de crenças, ou por identificação com a liderança. No primeiro caso (normas ou crenças) a cultura pode surgir da maneira como os integrantes de determinado grupo reagem diante de um incidente crítico. O aprendizado que surge através destes comportamentos diante do evento causador, pode determinar o surgimento da resposta ao evento, que passa a ser incorporado como solução pelo grupo. Quando o evento se repete e a mesma solução é aplicada, a norma transforma-se em uma crença e, com a sua repetição, em um pressuposto (CARVALHO, 2006, p. 02).

A segunda maneira que Carvalho (2006) define como uma situação criadora de cultura é através da identificação com a liderança. Nesse caso, a criação da cultura ocorre sempre através da imagem de um líder, de onde o grupo busca a sua identificação e a absorção dos seus valores e pressupostos (CARVALHO, 2006, p. 02). Esses conceitos foram observados em alguns de seus aspectos na “fala” do

¹ As narrativas dos sujeitos participantes na pesquisa serão apresentadas em itálico.

participante Taiguara, que demonstra a preocupação da instituição na criação e propagação de sua cultura, conforme podemos ver no destaque abaixo:

Se a pessoa chegar hoje, a gestão se esforça para conectar esse servidor, ao objetivo através das várias ações, de reuniões, tudo é discutido, os documentos institucionais que são produzidos. Acho que, nesse sentido, o Instituto Farroupilha, ele está muito bem alicerçado assim, tem muito material produzido, muita resolução, muita instrução.

Na narrativa, percebe-se que a instituição busca organizar e criar mecanismos de divulgação da sua cultura, dos seus documentos e instruções norteadoras. Assim, prosseguimos, retomando os autores mencionados anteriormente (GEERTZ, CARVALHO e outros), os quais indicam que a cultura é um termo o qual apresenta uma amplitude de definição. Ao mesmo tempo, não é um termo isolado, possibilita associar, refletir e compreender outras dimensões culturais.

Desse modo, no presente trabalho, buscamos compreender a amplitude da dimensão de cultura e refletir sobre a cultura organizacional. Seguiremos apresentando autores que discorrem sobre a temática. Optamos em apresentar, primeiramente, o pensamento de Cavedon (2008), no qual a autora apresenta, com propriedade, referências bibliográficas sobre a temática de cultura, antropologia e cultura organizacional. Especificamente, no tocante ao termo cultura organizacional, a autora aponta para a existência de uma diversidade de conceitos, usando um termo que ela define como “enfoques múltiplos”. Segundo Cavedon (2008, p. 53), “a cultura organizacional pode ser condicionada ao comportamento dos atores de uma dada instituição ou mesmo organização”. No que tange ao comportamento dos sujeitos, evidenciam-se suas atitudes e ações, diante ao conjunto de seus integrantes, em seu contexto operacional.

Prosseguindo na temática da cultura organizacional, Schein (1989), apresenta o conceito como a ocorrência de um modelo de pressupostos básicos, criados por determinado grupo, que o descobriu ou organizou procedimentos e formas de aprendizagem com a finalidade de adaptar e influenciar a realidade externa. No entanto, para que esses procedimentos funcionem e sejam validados pelo grupo, eles são (re)organizados, ensinados e perpetuados como a maneira correta de agir e de se pensar referente à ocorrência dos mesmos tipos de problemas.

Entretanto, se a validação de critérios básicos por determinado grupo de sujeitos, com a finalidade de compreender a cultura organizacional, for desenvolvida em uma determinada instituição, necessita levar em conta o nível de seus artefatos e de suas criações. Nesse sentido, a compreensão dos aspectos organizacionais da cultura está diretamente relacionado com os seus comportamentos visíveis e invisíveis, bem como, “o nível dos valores e o nível dos pressupostos inconscientes das pessoas que compõem um determinado grupo” (CAVEDON, 2008, p.54).

O risco dessas validações não ocorrer de forma adequada interfere diretamente na formação e propagação da cultura organizacional. Quando ela falha, pode causar o desvio da rota da instituição no caminho de realização de sua missão. Essa preocupação surge na fala do participante Caiuá, quando se debateu a questão

da criação dos Institutos Federais e os objetivos da Instituição, como se pode notar no fragmento a seguir:

Na verdade, este debate é muito ideológico. Porque depende que quem passa a mensagem, ela vai ter um efeito. E pensando em instituição, eu acho que o Instituto, ele não tem clareza, os institutos, na verdade, não têm uma clareza de qual é o seu papel na sociedade ainda. Isso aí está sendo construído.

Dessa maneira, a construção da cultura e a pertinência de um sujeito ao seu grupo, ou a sua instituição, possibilita organizar uma rede de conexões, a qual pode ser homogênea e, ao mesmo tempo, heterogênea, porém, “permite que atuem de forma a conduzir e recriar a identidade da instituição ou cultura investigada” (CAVEDON, 2008, p.59). A rede de conexão, expressa pela autora, possibilita integração entre grupos de indivíduos, com o propósito de atingir seus objetivos, os quais de maneira isolada não conseguiriam.

No entanto, o conceito de cultura organizacional corresponde a um padrão de assuntos e pressupostos básicos ao ponto de “ser considerado válido e desejável para ser transmitido aos novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação aos problemas” (CHIAVENATO, 2012, p. 224). Segunda a autora, a questão da ambiguidade, da contradição e da complementaridade que fazem e criam o universo onde se organiza a cultura e a maneira como a instituição atua sobre ela. Assim, essa relação de dualidade mostra a chave para a sua compreensão, no caminho de se criar e de se estabelecer uma cultura organizacional forte.

Desse modo, apresentar uma cultura organizacional e institucional em processo de formação requer cuidados, atenção e conhecimento do perfil dos Institutos Federais. Nesse sentido, de pensamento e de ações para a resolução de problemas, a cultura organizacional pode apresentar três níveis de estruturas. Segundo Carvalho (2006), os níveis podem ser organizados em: (a) artefatos observáveis; (b) valores manifestos e, por último, os (c) pressupostos básicos.

No **primeiro nível**², estão definidas as estruturas e todos os processos visíveis da organização, como a tecnologia da organização, a sua linguagem, o seu espaço, os seus mitos, os rituais e toda a história organizacional. No **segundo nível**³, estão todos os valores mais firmes e definidos, que correspondem às estratégias e aos objetivos institucionais. Os valores manifestos correspondem àqueles que já são compartilhados pelos membros da organização, e por eles entendidos e aceitos como válidos. No **terceiro nível**⁴, encontram-se os pressupostos básicos, e corresponde ao local onde estão plenamente definidos os pensamentos, as crenças e as percepções que fazem parte do universo inconsciente da organização, a parte mais dura e solidificada da cultura.

Muitos dos conceitos apresentados anteriormente encontram-se condensados nos documentos institucionais e nas leis de criação dos Institutos

² Grifo nosso

³ Grifo nosso

⁴ Grifo nosso

Federais, as quais guardam toda a ideologia de concepção e dos seus pressupostos de criação, assim como a vocação primordial destas entidades. O conhecimento deles é de fundamental importância por parte de todos os atores envolvidos nas atividades institucionais, especialmente quanto aos servidores de carreira, técnicos e docentes sujeitos da pesquisa. A compreensão dessa importância foi expressa na fala do participante Kauani, quando nos fala que

A criação do Instituto, com os participantes do debate e dos colegas... foi a maior revolução na educação dos últimos 100 anos.

A clareza da identidade da criação dos Institutos Federais deve ser compreendida por todos os atores, essencialmente para os técnicos e docentes. Segundo Libâneo et al (2012, p. 439-441), a “cultura organizacional pode, então, ser definida como o conjunto de fatores sociais, culturais e psicológicos que influenciam os modos de agir da organização como um todo e o comportamento das pessoas em particular”. Além disso, a cultura organizacional corresponde ao conjunto de características definidas como forma de valores que devem ser usados e compartilhados com a constituição do grupo de maneira que possibilite à organização alcançar seus objetivos e se perpetue. Embora, a instituição apresente os seus valores bem definidos e consolidados, compreendidos e aceitos pela sua comunidade, terá uma cultura organizacional estruturada e clara. No entanto, se tiver fragilidade e vulnerabilidade na definição de seus valores essenciais, então a instituição ou organização terá uma cultura fraca, geradora de conflitos e problemas para alcançar os seus fins institucionais.

Todavia, as reflexões realizadas com a fundamentação nos autores apresentados, evidenciam que tanto a cultura quanto a cultura organizacional são temas que se apresentam intrinsecamente interligados, estando ambos os conceitos em um mesmo escopo de determinação, tendo a cultura organizacional uma dimensão menor e mais específica do que o termo cultura. Ambas, no entanto, são de fundamental importância na organização e no sucesso de uma instituição.

Destacamos algumas falas que demonstram a compreensão do tema e a preocupação por parte dos sujeitos da pesquisa em transmitir e consolidar alguns aspectos da cultura organizacional institucional. Ao mesmo tempo, as referidas falas também demonstram aspectos de preocupação, por parte da incompreensão de alguns servidores em relação aos pressupostos de criação e atuação dos Institutos Federais de Educação, a partir do estudo de caso da unidade de São Vicente do Sul. Participante Kauani:

Quando chega um servidor novo, a gente tem falado, explicado, dito que a importância da gente sempre se colocar no lugar dos outros, de ser servidor público, de acolher bem os estudantes que o nosso papel é esse, mas tem uns que não resolve, a concepção é dura, o coração é gelado e a pessoa, ele vem aqui, dá aula, e acha que deu aula boa. Estou falando de professor que é onde eu convivo mais com os colegas, né, e deu, não tem empatia, não tem amor, não tem compaixão, não se coloca no lugar do outro. E se a pessoa reprovou,

o incompetente foi você e não eu que dou aula, eu sou Doutor já!
Então, essa falta de empatia, isso me incomoda muito.

A narrativa de Kauani mostra a importância da empatia, de colocar-se no lugar do outro, no acolhimento, com proposta educacional emancipatória e libertadora (FREIRE, 1987). Além disso, na “fala”, surge um dos pontos importantes na docência, o ensinar e aprender que requer muito além de uma simples transmissão de conteúdo, mas sim perpassa pela empatia e vai ao encontro da vontade de quem ensina para entender o outro. Nessa “fusão” em adequar o conteúdo ao contexto e necessidades de quem está para aprender, surgem as metodologias, adaptadas a sua prática pedagógica, buscando ir ao encontro das realidades e necessidades dos estudantes, comprometendo-se com eles de forma significativa. De maneira mais ampla, podemos nos apropriar de Gramsci (2004), provocando que o educador tenha consciência do dever e do conteúdo filosófico deste dever. Assim, nos encontros dos círculos dialógicos investigativo formativos, emergiram diálogos provocativos, apresentados a seguir.

Apesar dos pesares, que nós temos tantos servidores docentes, como servidores técnico administrativos, que têm uma visão embaçada e diferentemente, essa da parte de participação de pessoas com menor poder aquisitivo (YACAMIN)

Hoje a nossa instituição, ela não é uma universidade e não é mais uma escola técnica, ela é uma nova institucionalidade (APOEMA).

Nas narrativas apresentadas, mostra-se a importância de ressaltar a identidade dos Institutos Federais, os quais não se apresentam como universidade e nem apenas como pesquisadores, embora a pesquisa tenha uma importância preponderante no sucesso da instituição. Os institutos atendem a um público de menores condições financeiras e em vulnerabilidade social, sendo

considerados instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas (BRASIL, 2008, p.1).

Instituições que possuem uma proposta político-pedagógica diferente das universidades e das escolas-agrícolas. Propostas que ofertam um itinerário formativo, com ensino gratuito e de qualidade. Apresentam uma proposta de verticalização do ensino, nas diferentes modalidades dos níveis de ensino e na organização por eixos-tecnológicos para a organização dos cursos, observando a demanda social de cada campus. O participante *Piatã*, faz outra reflexão:

A outra questão que eu enxergo é que a mudança é gradativa, porque nós ainda temos heranças do passado, não só de heranças de

memórias das pessoas, de achar que a instituição ainda forma técnicos apenas para o trabalho, mas também de professores e colegas, enfim, que ainda vivem, ainda vivem nesta realidade, de achar que o importante é ensinar a executar e não a pensar.

A herança do passado, referida por Piatã, ainda está atrelada fortemente às escolas técnicas e aos Centro Federal de Educação Tecnológica - Cefets. Nessas escolas, prevaleciam os valores tecnicistas, “pela presença ativa dos industriais na formulação de políticas educacionais que atendessem às necessidades de preparação de mão de obra” (CIAVATTA Et. al, 2010, p. 29). Na mudança gradativa dos IFs, busca-se tanto nos educandos, como educadores em geral (Docentes e TAES), a construção de uma sociedade mais digna, sem imposição das classes dominantes de “educação para o trabalho alienante, com o objetivo de dominar o homem. Trata-se da educação para o trabalho e não de trabalho e educação” (SILVA, 2010, p. 61).

No entanto, os participantes da pesquisa, ressaltam a importância da comunicação, divulgação dos acontecimentos da Instituição. A visibilidade do IFFar em cada localidade de seus campi, até mesmo para quem ainda não conhece, ter a apropriação do que são os Institutos. A seguir, alguns “recortes” das narrativas que corroboram com essa situação. Os participantes expressam o seguinte:

Mesmo o Campus X tendo uma comunicação interna muito boa, quanto a questão do pertencimento dos servidores, de vestir a camisa, de ter a curiosidade sobre o que está acontecendo na instituição, acredito que a instituição, por ser nova, talvez, ainda falhe bastante, porque eu venho de uma formação bem diferente. Então eu me sentia bastante perdida (KAOLIN).

A nossa instituição, não é uma universidade e nem escola técnica, ela é uma nova institucionalidade (APOEMA).

Talvez a nossa falha seja não explorar isso mais ainda porque eu acho que já é explorado. [...] Então talvez até nós aqui podemos sair da reunião com uma mensagem de que a gente precisa fortalecer esse, esse trabalho de deixar claro para todo mundo porque que o Instituto existe (TAIGUARA).

Dessa maneira, uma vez minimamente compreendidos os conceitos de cultura e cultura organizacional e da sua importância para o sucesso da instituição, na sequência do trabalho, aprofundaremos a compreensão dos termos que trazem os principais conceitos que envolvem o tema do mundo do trabalho. Ou seja, conceituar e significar os termos de ontologia, omnilateralidade, trabalho e princípio educativo, e também a outros conceitos interligados a estes, embasando-os na literatura dos principais teóricos da área, e identificando esses termos no sentido das falas dos sujeitos da pesquisa, de acordo com cada uma das três categorias de análise que nos propusemos a fazer, no sentido de que sejam capazes de expressar os elementos investigados no nível de serem considerados pressupostos básicos da cultura organizacional da instituição investigada.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa buscou amparo nos elementos e conhecimentos que embasam a teoria da cultura, especificamente, da cultura organizacional e quais eram os caminhos que apontavam para o futuro da instituição. Diante dessa compreensão, imergimos nossa busca e nosso conhecimento no entendimento dos elementos chave que definem o mundo da educação profissional e tecnológica, seus principais autores e seus fundamentos e conhecimentos de base.

O problema de pesquisa emerge do “dilema” em ser servidor de uma instituição, na qual a percepção inicial, talvez, não se conhecesse plenamente quanto a sua missão e quanto a sua função social. Podemos dizer que trilhamos um caminho de descobertas e de várias constatações.

Assim, depois de feita essa imersão no tema da pesquisa, e a partir das reflexões que os instrumentos dela nos proporcionaram, alguns resultados ficaram evidentes. Primeiramente, no tocante à cultura organizacional e o seu diagnóstico, uma vez já vencida nesta fase o conhecimento de sua importância e de sua estratégia para o sucesso de qualquer instituição. A cultura organizacional, no Instituto Federal Farroupilha, encontra-se em um estágio de existência intermediário, em construção, possuindo um núcleo duro de elementos que são sólidos em seu centro, mas que ainda não se consolidaram no imaginário das pessoas e nas práticas institucionais em toda a sua plenitude.

O incentivo de projetos que envolvam ensino, pesquisa e extensão são caminhos que possibilitariam o entendimento da função e missão dos IFs, facilitando a integração da instituição com a comunidade em geral. Também, é preciso a promoção de ações em prol do desenvolvimento local e regional, com trocas de experiências e vivências entre servidores, estudantes e comunidade.

Ainda existem ecos do passado institucional que se misturam e influenciam o fazer e o pensar de um pequeno grupo de pessoas e que são antagônicos aos novos rumos e desafios que os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia se propõem a enfrentar e realizar. O questionamento inicial foi muito influenciado por esses ecos, gerando uma percepção prematura e preocupante sobre a compreensão por parte da comunidade de trabalhadores institucionais, sobre a missão e a razão da existência da instituição.

Porém, prosseguindo a pesquisa e com a participação nos Círculos Dialógicos Investigativo Formativos, foi possível evidenciar que a compreensão, os motivos e os pressupostos de criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, centrada em uma escola formadora para o mundo do trabalho, humanizadora e libertadora do ser enquanto homem omnilateral, está bastante compreendida e alinhada. A questão da comunicação institucional também destaca entre os sujeitos participantes, como elemento influenciador e formador importante da cultura organizacional da instituição. Fazer com que a comunicação se efetive entre as diferentes hierarquias institucionais é um dos elementos chave da administração moderna. Ampliar a comunicação na instituição, tanto a comunicação interna quanto a comunicação externa foi apontada como elemento fundamental na definição da cultura organizacional entre os participantes da pesquisa. Nesse sentido, uma

possibilidade, enquanto instituição, seria ampliar a comunicação, bem como as formações, possibilitando a compreensão dos pressupostos do IFs.

Por fim, sabemos que ainda há questões técnicas e de execução mais relacionadas ao fazer institucional que precisam ser melhoradas, como a verticalização efetiva do ensino e a criação de itinerários formativos, a integração de conhecimentos e disciplinas, a exata compreensão da diferença dos conceitos de mundo do trabalho e mercado do trabalho. São discussões que se encontram vivas no ambiente da instituição como um todo e que, exatamente por isso, caminham para uma equalização e acomodação de saberes e de fazeres.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 30 dez. 2008. Seção 1, p. 1. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm> Acesso em 28 outubro 2019.

CARVALHO, Renato. Gil. Gomes. (2006). Cultura global e contextos locais: a escola como instituição possuidora de cultura própria. **Revista Iberoamericana De Educación**, 39(2), 1-9. <<https://doi.org/10.35362/rie3922588>>. Acesso em: 28 outubro 2019.

CAVEDON, Neusa Rolita. **Antropologia para administradores**. 2ª Edição. Porto Alegre: UFRGS, 2008.

CIAVATTA, MARIA; REIS, Ronaldo Rosas (Orgs). **A Pesquisa histórica em Trabalho e Educação**. 1ª Edição. Brasília: Liber Livro Editora, 2010.

CIAVENATTO, Idalberto. **Administração geral e pública**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FRIGOTTO, Gaudêncio. (Coord.) **Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: relação com o ensino médio integrado e o projeto societário de desenvolvimento**. Rio de Janeiro: UERJ, LPP, 2018. 320 p.

_____, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. A gênese do Decreto n. 5.154/2004: um debate no contexto controverso da democracia restrita. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. (Orgs). **Ensino Médio Integrado Concepção e contradições**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2012.

GADAMER, Hans-Georg. **Verdade e Método**. Tradução de Flávio Paulo Meurer; revisão e tradução de Enio Paulo Giachini. 15ª ed. - Petrópolis, RJ: Vozes. Bragança Paulista: Editora Universitária São Francisco, 2015.

GIL, Antônio. Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. 1ªed. Rio de Janeiro: LTC, 2008. 323p.

HENZ, Celso Igo. Círculos Dialógicos Investigativo-Formativos e Auto(trans)formação Permanente de Professores. HENZ, Celso Igo; TONIOLO, Joze Medianeira dos Santos Andrade (Orgs.) In: **Dialogus: Círculos Dialógicos, Humanização e auto(trans)formação de professores**. São Leopoldo. Oikos. 2015.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIBÂNEO, José Carlos; OLIVEIRA, João Ferreira de; TOSCHI, Mirza Seabra. **Educação escolar: políticas, estrutura e organização**. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

MACHADO, Lucília Regina de Souza. A politecnia nos debates pedagógicos soviéticos das décadas de 20 e 30. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 1, n. 18, p. e9575, 2020. Disponível em <<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/9575>>. Acesso em: 02 maio 2020.

MALHEIROS, Bruno Taranto. **Metodologia da pesquisa em educação**. 1ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

PACHECO, Eliezer Moreira. **Os institutos federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica**. Natal: IFRN, 2010.

_____, Eliezer Moreira; MORIGI, Valter. (Org.). **Ensino Técnico, Formação Profissional e Cidadania: a revolução da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil**. 1ª ed. Porto Alegre: Tekne, 2012.

PORTOCARRERO, Luísa. **A hermenêutica como sabedoria prática: entre Gadamer e Ricoeur.** UNED. 2008. Disponível em: <<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:InvFen-2008-6-5130/Documento.pdf>>. Acesso em 12/10/2021.

RAMOS, Maria Rosangela Silveira. **O PIBID DE QUÍMICA E BIOLOGIA DO IFFAR: ENTRE-LUGAR DE AUTO(TRANS)FORMAÇÃO PERMANENTE COM PROFESSORES.** (Tese de Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Santa Maria, Programa de Pós-Graduação em Educação; 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufsm.br/handle/1/15055>>. Acesso em: 28 outubro 2019

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a Pesquisa Qualitativa em Educação – O Positivismo, A Fenomenologia, O Marxismo.** 1ª ed. 20 reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

SILVA, Jorge Gregório da. A Reconstrução dos Caminhos da Educação Profissional em Manaus (1856-1877): refletindo sobre a criação da casa dos educandos artífice. In: CIAVATTA, Maria; REIS, Ronaldo Rosa (Orgs). **A Pesquisa histórica em Trabalho e Educação.** Brasília: Liber Livro Editora, 2010.

SCHEIN, Edgar Henry. **Organizational Culture and Leadership.** San Francisco, Jossey Bass Publications. 2ª Ed. 1989.

TYLOR, Edward Burnett. **Primitive culture: researches into the development of mythology, philosophy, religion, language, art, and custom.** London, 1920.