

TERRITORIALIDADES NUMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR: A IMPORTÂNCIA DAS PRÁTICAS SOCIAIS PARA A COMPREENSÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS – *CAMPUS DE ARAGUAÍNA*

TERRITORIALITIES IN AN INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION: THE IMPORTANCE OF SOCIAL PRACTICES FOR UNDERSTANDING THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE FEDERAL UNIVERSITY OF TOCANTINS - CAMPUS DE ARAGUAÍNA

Andréia de Carvalho Silva 1
Plábio Marcos Martins Desidério 2

Resumo: O artigo procura relacionar a discussão sobre territorialidade e cultura nas organizações, assim como o estudo das práticas sociais presentes nos conceitos de Pierre Bourdieu, como por exemplo, o de campo, habitus e o de capitais. Para isso, se utilizou de um estudo de caso na Universidade Federal do Tocantins – Campus de Araguaína – situada na região Norte do País. Essa escolha teve como objetivo o estudo de um ambiente organizacional tampouco estudado, que é o das Instituições Públicas de Ensino Superior. O foco desse trabalho se baseia nas relações construídas entre os servidores dessa universidade – professores e técnico-administrativos – e suas práticas sociais, especificamente as configurações simbólicas na instituição.

Palavras-chave: Culturas. Territorialidades. UFT. Simbólico.

Abstract: The article tries to relate the discussion about territoriality and culture in the organizations, as well as the study of the social practices present in the concepts of Pierre Bourdieu, as for example, the field, habitus and capital. To do so, a case study was used at the Federal University of Tocantins - Campus de Araguaína - located in the Northern region of the country. The purpose of this study was to study an organizational environment that is not studied, which is the Public Institutions of Higher Education . The focus of this work is based on the relations built between the servers of this university - teachers and technical-administrative - and their social practices, specifically the symbolic configurations in the institution.

Keywords: Cultures. Territorialities. UFT. Symbolic.

Mestre em Estudos de Cultura e Território, especialista em Administração Pública com Ênfase em Gestão Universitária e graduada em História, todas pela Universidade Federal do Tocantins-UFT. Servidora efetiva da Universidade Federal do Tocantins com o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, exercendo a função de Coordenadora de Gestão de Pessoas do Câmpus de Araguaína. E-mail: andreia.c@uft.edu.br **1**

Doutor em Comunicação pela Universidade de Brasília (2013). Mestre em Sociologia pela Universidade Federal de Goiás (2004). Professor da Universidade Federal do Tocantins lotado no Colegiado de História. Professor do Programa de Pós-Graduação em Estudos de Cultura e Território. Pesquisador na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia da Cultura, atuando principalmente nos seguintes temas: sociologia da comunicação, mídia, televisão, telenovela, gênero, cultura popular, cultura urbana, mídias sociais, cinema, cinema na fronteira e estudos de recepção. E-mail: plabio@mail.uft.edu.br **2**

Introdução

É exigida a habilidade de se encontrar maneiras flexíveis de pensar ao se trabalhar com realidades complexas como a das organizações. É nesse sentido, que a interdisciplinaridade admite a constituição de novos objetos do conhecimento. Há elementos que só se configuram como tais objetos a partir da junção de mais de uma área ou disciplina, e que só poderão ser desenvolvidos diante de uma perspectiva interdisciplinar (POMBO, 2008). E nesse sentido, a relevância de se construir um objeto de pesquisa a partir de uma discussão que entrelace conceitos como território, territorialidades, cultura organizacional, práticas organizacionais, possibilitam um leque de novas perspectivas. Segundo Fleury (2007, p. 15), “[...] a proposta de estudar o tema cultura organizacional tem apresentado para os pesquisadores o desafio de encontrar caminhos metodológicos inovadores, interessantes e consistentes”.

Nem sempre trilhar pela interdisciplinaridade dos enfoques têm se tornado uma tarefa fácil, porque muitas vezes nos deparamos com facetas ainda não percebidas ou pouco vivenciadas no campo de pesquisa. É o caso da inserção do conceito de território na perspectiva do fenômeno da cultura nas organizações, e dos estudos organizacionais como um todo. Mas isso só é possível porque, assim como há complexidades conceituais e de abordagens sobre cultura, por exemplo, também vemos a amplitude contida nos estudos e perspectivas sobre cultura nas organizações.

Para a realização deste trabalho optou-se por delimitar-se em um estudo de caso, tendo como localidade a Universidade Federal do Tocantins – *Campus* de Araguaína - localizada na região Norte do País. Essa escolha teve como objetivo principal identificar as territorialidades produzidas na universidade por meio do estudo das práticas organizacionais, estas funcionando como mecanismo de identificação de uma cultura organizacional. Por se tratar de um estudo de um ambiente organizacional pouco trabalhado, o das Instituições Públicas de Ensino Superior, objetivou-se ainda como as relações dos servidores, que são peças chaves deste estudo, são construídas nesta universidade – professores e técnico-administrativos; e por fim, como eles se relacionam com o espaço físico e simbólico da instituição. Ainda sobre a metodologia, utilizou-se um roteiro semiestruturado usado para entrevistar alguns servidores, com perguntas elaboradas a partir da problematização do tema, tendo os objetivos como o direcionador das perguntas realizadas aos indivíduos da pesquisa.

Visando a ampliação da discussão, mesmo que de forma tímida, devido ao formato do trabalho, este apoia-se também nos conceitos centrais da teoria de Pierre Bourdieu – campo, *habitus* e capital – pois podem revelar as práticas desses agentes, mostrando como elas são direcionadas por um conjunto de disposições produzidas por esses sujeitos. Esses conceitos têm sido considerados extremamente relevantes para os estudiosos das organizações, pelo pensamento reflexivo que proporciona, pois possibilita ir além dos dualismos das correntes predominantes da área (FENILI e SOUZA, 2016).

Dessa forma, este trabalho está dividido em tópicos, tais como: uma discussão, mesmo que concisa, sobre a relação entre cultura organizacional, território, territorialidades e práticas organizacionais; assim como, as contribuições dos conceitos de Bourdieu (1994) para os estudos das organizações, além dos procedimentos metodológicos. Articulada com essa perspectiva faremos uma breve história da universidade estudada; e por fim, os resultados das entrevistas, como elas serão interpretadas a luz dessa problematização.

Cultura Organizacional, Território e Territorialidades

O tema cultura organizacional como abordagem para a compreensão de realidades organizacionais, teve uma grande popularização na década de 1980, marcadas pelas grandes mudanças de ordem global (FREITAS, 2013). Simplificando as discussões, as perspectivas dos estudos em cultura organizacional a compreendem-na de duas formas: a cultura como algo que a organização é; e a cultura como uma variável, e que, portanto, pode ser alterada, gerida (FREITAS, 2013), (AKTOUF, 2010). A maioria dos enfoques sobre cultura

organizacional é fundamentalmente “cultural”, isso se ficarmos com o uso inadequado do termo na perspectiva da “corrente predominante”, não envolvendo a questão do território (AKTOUF, 2010).

Assim, de forma geral, a compreensão feita principalmente pela “corrente predominante”, é que a cultura organizacional pode ser aprendida por seus agentes, assim como transmitida e mudada (SCHEIN, 2009).

Segundo Schein (1984 apud FREITAS, 2013, p. 13), cultura organizacional é:

[...] o modelo dos pressupostos básicos, que determinando grupo tem inventado, descoberto ou desenvolvido no processo de aprendizagem para lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna. Uma vez que os pressupostos tenham funcionado bem o suficiente para serem considerados válidos, são ensinados aos demais membros da organização como a maneira correta para se perceber, pensar e sentir-se em relação àqueles problemas.

Quando se mobiliza uma abordagem tão heterogênea, que é cultura organizacional, com a questão da delimitação do ambiente, da localização, do território, se vislumbra mais facilmente as relações, principalmente de poder, produzidas nesse espaço social. Já os enfoques sobre território, são muitas as produções teóricas internacionais e nacionais que reforçam a complexidade quando nos defrontamos com as distintas abordagens sobre território. Saquet (2007) analisa e compara a heterogeneidade das produções teóricas com inúmeras perspectivas, tendências e mudanças na compreensão de território ao longo da história do pensamento geográfico.

Mesmo sendo um conceito em destaque na Geografia, por estar ligado a questão da espacialidade dos indivíduos, território e territorialidade, ele também está presente em outras áreas de acordo com as demandas de pesquisa. Para o geógrafo, temos a materialidade do território; para as Ciências Políticas, as relações de poder; para a Economia, o argumento da localização enquanto força produtiva; para a Antropologia, o aspecto simbólico; para a Sociologia, as relações sociais; e, na perspectiva da Psicologia, a subjetividade dos indivíduos (HAESBAERT, 2006).

Partindo disso, Haesbaert (2006) resume em quatro vertentes as noções de território, sendo elas: política, cultural, econômica e natural. É interessante para este trabalho a vertente cultural que elege a dimensão simbólica e mais subjetiva, principalmente relacionada a um grupo e a afinidade com o seu espaço experienciado. No entanto, não se pode deixar de lado as demais vertentes a se investigar, a exemplo, as relações de poder ou os embates entre as classes, como é o caso da Universidade Federal do Tocantins (UFT) e seu espaço de lutas simbólicas.

Chanlat (2010) mobiliza em sua obra concepções de território, espaço e lugar pelo viés da Administração e da Psicologia, assim como tece críticas à rigidez, ao quantitativismo, e a questões como a ausência de consciência histórica das organizações. As dimensões esquecidas abordadas pelo autor, se referem às questões simbólicas, à linguagem, à cultura, ao inconsciente, às relações interculturais construídas no ambiente de trabalho, entre outros pontos que, para os “tradicionais” especialistas do mundo organizacional, parecem enfoques abstratos demais.

Muitos autores diferem sobre os conceitos de espaço e território, proferindo óticas diversas em relação a esses conceitos. Raffestin é um dos autores da Geografia Humanística e fortaleceu essa nova perspectiva sobre espaço e território, não necessariamente compreendendo-os pelo viés da delimitação geográfica. Para Raffestin (1998), o espaço e o território não são sinônimos, sendo o primeiro antecessor do segundo, pois “O território se forma a partir do espaço”. O território, para ele, é um espaço onde se projetou um trabalho no qual se revelam relações sociais de poder e dominação, tendo um caráter

político e multidimensional. Para o autor, o poder é parte de toda relação, é um processo de troca, ele germina das estruturas profundas e manuseia os fluxos, o que fundamenta a sua multidimensionalidade.

Outros autores consideram o espaço como elemento constituinte do território e divergem a respeito dessa diferença, afirmando que território e espaço são indissociáveis (SAQUET, 2007). Território para Haesbaert (2006) é algo material e simbólico, estando ligado a relações de poder e ações políticas, dominação, identificação e apropriação. As relações de poder dizem respeito tanto ao poder concreto de dominação, quanto no mais simbólico, de apropriação. Endente-se dessa forma, que as discussões espaciais sempre estiveram ligadas às organizações, mas carece dos cuidados teóricos e metodológicos para a sua problematização.

Sobre território no trabalho, Maia (2008, p. 203) afirma que “O que, a princípio, constitui-se numa diferenciação apenas sociocultural e simbólica, pode, a nosso ver, especializar-se, definindo territórios.” Logo, essas diferenças em se dividir o mundo, o espaço onde vivem e trabalham, onde há ação, sendo desveladas pela pesquisa, podem mostrar os diferentes territórios construídos nessa universidade.

Campo, *Habitus* e Capital: Conceitos para um pensamento reflexivo

O estudo da cultura de uma organização por meio das práticas vai além das clássicas abordagens da corrente predominante dos estudos organizacionais, provocando rupturas. E a teoria de Pierre Bourdieu tem se mostrado como uma alternativa às questões entre o sujeito e a organização, entre agente e estrutura. As organizações, independentemente de sua finalidade, têm uma dinâmica com particularidades próprias, mas que podem ser apontadas pelas suas práticas sociais – ações constituídas pelos seus sujeitos –, com princípios característicos envolvendo cultura, política, fatores econômicas, sociais e outros. E as práticas, são, portanto, atividades periódicas e cheias de significados compartilhados “[...] desde as cotidianas até as mais inovadoras, as quais representam as manifestações culturais da organização” (SOUZA, CASTRO e TORRES, 2010, p. 03).

Nesse sentido, a universidade, assim como outras instituições, é capaz de produzir uma “cultura” particular, mesmo pertencendo a uma ordem global” (AKTOUF, 2009, p. 42). Os conceitos de campo, *habitus* e capital, sendo usados em conjunto, podem revelar as razões profundas de determinadas práticas. O campo, por exemplo, é marcado por lutas simbólicas, dentre elas, o de se constituir uma forma de se perceber a realidade construída, estratégias elaboradas ao longo do tempo, que tem uma compreensão mais efetiva quando é relacionada ao *habitus* dos seus agentes e os capitais mobilizados nesse espaço. Assim, não há separação entre indivíduo e sociedade, ator e estrutura social, até porque para Bourdieu a construção da realidade social não é apenas uma ação individual, mas também coletiva. Já *habitus* é o elo entre o indivíduo e a sociedade, funcionando como um conjugado de disposições edificadas socialmente (BOURDIEU, 2004).

A UFT, nesse sentido, está inserida no campo das instituições de ensino superior; e é no campo que as práticas se tornam reais, ao exteriorizar como os servidores da universidade atuam sob suas próprias regras. Portanto, a realidade social, como ela é vista, deve ser objeto de estudo, isso porque, trata-se da interiorização das estruturas do mundo social como algo natural. A compreensão da realidade de uma organização por meio do estudo das práticas, é buscar entender o que se esconde sob uma dinâmica com relações próprias de um cotidiano. Quanto ao capital, se constitui como um tipo de recurso, uma carta, tendo um valor relativo que muda de acordo com as lutas, e em cada campo (BRULON, 2013).

Dito isso, a territorialidade, também pode ser pensada como prática social, isso, porque o *habitus*, difundido por Bourdieu (2004), do mesmo modo, é um ponto estabelecedor de territorialidades. Assim, a perspectiva da territorialidade, pensada pela dimensão simbólica, é relevante para o entendimento das relações na organização estudada.

Um Breve Histórico da Universidade Federal do Tocantins – *Campus de Araguaína*

Quando um grupo realmente possui histórias compartilhadas, ele se define como tal, e onde há partilha, desenvolve-se cultura. Assim, uma organização também possui sujeitos com histórias de vida compartilhadas, que, por conseguinte, produzem cultura. “E a força dessa cultura depende da extensão de sua existência, da estabilidade dos membros do grupo e da intensidade emocional das experiências históricas reais compartilhadas.” (SCHEIN, 2009, p. 11).

A Universidade Federal do Tocantins, instituição pesquisada neste trabalho, é jovem e traz consigo uma história de luta pela sua efetivação. Criada pela Lei 10.032, de 23 de outubro de 2000, e implantada efetivamente em 2003, a UFT conta, atualmente, com sete *campi* estrategicamente distribuídos pelo estado do Tocantins (UFT, 2018). Já a comunidade da UFT, assim como o Estado do Tocantins, apresenta uma população de origem bastante variada. Pode-se dizer, assim, que o ambiente organizacional dessa instituição é multicultural, reflexo de sua história e trajetória organizacional.

Assim, mediante a necessidade dos recortes, focaremos este trabalho no *campus* de Araguaína, o segundo maior da UFT. Este, possui atualmente quatro unidades: Escola de Medicina Veterinária e Zootecnia (EMVZ), CIMBA, Centro de Ciências da Saúde (CCS), e o Hospital de Doenças Tropicais (HDT), gerido pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH). No entanto, apenas as duas primeiras unidades, EMVZ e CIMBA, dispõe da maioria dos servidores lotados do Campus desempenhando atividades para o atendimento dos cursos de graduação e pós-graduação oferecidos pela universidade. Portanto, apenas estas duas unidades são focalizadas.

A UFT, como instituição que é, exerce um papel importante para a sociedade do Estado do Tocantins. Quanto aos servidores, os indivíduos dessa organização, com sua realidade organizacional e práticas construídas, agem a partir das suas experiências, na constituição de uma cultura organizacional, cultura da UFT, um lugar de trocas sociais, culturais e simbólicas.

Percurso Metodológico

A universidade possui uma estrutura específica e complexa, um ambiente organizacional com elementos próprios da heterogeneidade de uma instituição de ensino superior. Assim, para a compreensão desse ambiente, esta pesquisa se concretizou por meio de um estudo de caso. Este é utilizado na compreensão de fenômenos organizacionais, sociais, políticos, entre outros, sendo empregado no estudo de realidades complexas (GOLDENBERG, 2004). Além disso, o estudo de caso permite o emprego em distintas evidências, como documentos, dispositivos, entrevistas e etc. (YIN, 2005).

Nesse sentido, essa perspectiva metodológica consegue envolver teórico e empírico, possuindo uma amplitude estratégica de pesquisa que ajuda no planejamento das ações, na coleta dos dados, análise e resultados (GOLDENBERGER, 2004). E como evidências para o estudo de caso, temos: documentos, registros em arquivo, observação direta e entrevistas (YIN, 2005). Nesta pesquisa, a observação direta se deu principalmente acompanhando situações do cotidiano desses agentes, como as reuniões administrativas promovidas pela gestão; reuniões de setores; reuniões do Conselho Diretor, órgão máxima no âmbito do Campus de Araguaína; e reuniões categoria dos técnico-administrativos em educação.

Com isso, optou-se por uma investigação empírica, ligada a observação direta dessa organização. E para isso, utilizou-se também uma entrevista com um roteiro semiestruturado focalizado em questionamentos básicos entrelaçados e amparados pelo referencial teórico da pesquisa (TRIVIÑOS, 1987). Assim, a partir das respostas dos entrevistados, tem-se novas hipóteses, fazendo surgir informações sem amarras devido as respostas não estarem ligadas a alternativas fixas (MANZINI, 1990).

Foram realizadas doze entrevistas, divididas igualmente por gênero, sendo ouvidos

tantos servidores com mais anos de instituição, quanto servidores com menos tempo de exercício. Com isso, partiu-se da percepção dos servidores técnicos, como recorte do objeto, empregando as narrativas dos professores como contraponto dessas percepções, devido ao *habitus* de classe que cada categoria possui (SILVA, 2018). Nessas circunstâncias, os entrevistados e os grupos observados, tiveram mantidos em sigilo suas identificações, assinando um termo de consentimento e receberam garantia ao anonimato e ao cuidado com os arquivos a serem gerados a partir dessa ação.

A elaboração desse instrumento metodológico foi construído querendo responder questões com o intuito de identificar, por exemplo, a cultura organizacional da UFT do Campus de Araguaína; avaliar a questão espacial física, como também simbólica, de apropriação dos espaços, querendo compreender como esses servidores se relacionam e produzem territorialidades, além de perguntas relacionadas a história de vida dos entrevistados, sua relação com a instituição estudada, com os espaços de trabalho; além da análise da percepção desses em relação ao relacionamento desenvolvido entre as categorias de servidores, os professores e os técnicos. Este roteiro foi composto por vinte e três perguntas, que foram usadas como recurso metodológico num trabalho maior que este, de dissertação¹. Este presente estudo é parte dos resultados desse trabalho e não caberá aqui a exposição de todo o roteiro, pois focaliza-se apenas às questões relacionadas às discussões deste artigo.

Quadro 1- Roteiro de perguntas das entrevistas realizadas

Perguntas Realizadas	Objetivos/Fontes
Você gosta de trabalhar na UFT? Como é trabalhar nessa Universidade?	<i>Habitus</i> , capital, crença. (BOURDIEU, 1989); (BOURDIEU, 2004); (BOURDIEU, 2013).
O <i>Campus</i> é formado por duas unidades. Na sua concepção, há diferenças em se trabalhar no CIMBA ou na EMVZ?	<i>Habitus</i> , campo, capital, distinção, poder simbólico, territorialidades. (BOURDIEU, 1989); (BOURDIEU, 2004); (BOURDIEU, 2013); (HAESBAERT, 2008).
Os servidores docentes e técnicos das duas unidades costumam se encontrar, conviver organizacionalmente? Em que momentos?	<i>Habitus</i> , campo, distinção, (BOURDIEU, 1989); (BOURDIEU, 2004); (BOURDIEU, 2013); (BOURDIEU, 2017).
Com relação ao sentimento de pertencimento à UFT, qual a sua sensação quando visita outro <i>Campus</i> ou a Reitoria?	<i>Habitus</i> , campo, crença, distinção, poder simbólico, territorialidades. (BOURDIEU, 1989); (BOURDIEU, 2004); (BOURDIEU, 2013); (BOURDIEU, 2017); (HAESBAERT, 2008).
Você se relaciona frequentemente com os servidores docentes ou técnicos de outros setores/colegiados ou prefere se restringir ao seu setor?	<i>Habitus</i> , campo, distinção, poder simbólico (BOURDIEU, 1989; BOURDIEU, 2004; BOURDIEU, 2013; BOURDIEU, 2017).
A estrutura da UFT favorece a integração ou conflitos entre os servidores de diferentes setores/colegiados? O que na sua concepção provocaria essa interação ou conflitos?	<i>Habitus</i> , campo, capital, distinção, poder simbólico, territorialidades. (BOURDIEU, 1989); (BOURDIEU, 2004); (BOURDIEU, 2013); (HAESBAERT, 2008).
Onde as decisões mais importantes do <i>Campus</i> de Araguaína são tomadas?	Campo, capital, poder simbólico. (BOURDIEU, 1989); (BOURDIEU, 2004).
Você se sente próximo ou longe dessas decisões?	Campo, capital, poder simbólico. (BOURDIEU, 1989); (BOURDIEU, 2004).

¹ SILVA, Andréia de Carvalho. As contribuições da sociologia de Bourdieu para o estudo da cultura organizacional da Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Araguaína. / Andréia de Carvalho Silva. – Araguaína, TO, 2018.

Como você avalia a estrutura física do seu ambiente de trabalho? Ela influencia você, estimulando ou desestimulando a realização do seu trabalho ou o ambiente organizacional como todo?	<i>Habitus</i> , campo, distinção, poder simbólico, territorialidades. (BOURDIEU, 1989; BOURDIEU, 2004; BOURDIEU, 2013; BOURDIEU, 2017); (HAESBAERT, 2008).
Como você analisa a relação reitoria e <i>campus</i> ?	Campo, capital, poder simbólico. (BOURDIEU, 1989); (BOURDIEU, 2004).
Como é o relacionamento interpessoal na UFT?	<i>Habitus</i> , campo, distinção, poder simbólico (BOURDIEU, 1989; BOURDIEU, 2004; BOURDIEU, 2013; BOURDIEU, 2017).

Fonte: elaborado pela autora.

Devido a brevidade do formato deste trabalho, não será possível a transcrição das entrevistas, restando o uso de alguns trechos. Os entrevistados, visando a manutenção do sigilo, serão identificados pela letra E, seguida de um número que representa o entrevistado, exemplo: E1, E2, e assim por diante. As entrevistas foram gravadas e transcritas para uma melhor análise e aproveitamento das narrativas, e auxiliaram na compreensão das práticas, assim como a observação do cotidiano. Para se apreender a lógica mais densa do mundo social, faz-se necessário mergulhar nas especificidades de uma realidade empírica (BOURDIEU, 1994).

Não são muitas as abordagens que articulam cultura organizacional e os conceitos de território e territorialidade, como já foi mencionado. Entretanto, ao se falar sobre a cultura de uma organização, estamos nos referindo a um lugar, um espaço de práticas sociais, organizacionais, construídas num ambiente delimitado. Pensando por essa perspectiva, podemos afirmar que as práticas produzidas numa Universidade como a UFT, que tem espaço delimitado de ordem física, são a forma como se realizam determinadas ações em uma localidade, como as “coisas” funcionam nesse território.

Além disso, quando há a enunciação do vocábulo cultura organizacional, desde o início, ele toma forma e lugar já constituído, o que permite pensar os fatores culturais em um espaço delimitado (...). De posse dessas considerações é necessário ir além. Se há nas discussões sobre cultura organizacional o fato de ela estar situada, então há a possibilidade – no entremeio a essas discussões espaciais da cultura organizacional – de verificar esse fenômeno como territorializado (MENDES e CAVEDON, p. 110, 2013).

O espaço como categoria de análise nos trabalhos sobre cultura organizacional é tido por alguns teóricos como uma “dimensão desconhecida”, atribuindo-se essa preocupação inicialmente à Psicologia Ambiental. A realidade é composta de variados ambientes, e o espaço de trabalho se insere nesse contexto de maneira física, mas também simbólica (FISCHER, 2010). Assim, a Psicologia Ambiental e a Psicologia do Trabalho, enxergam o espaço nas organizações, apesar de perspectivas distintas, o conceituam como “objeto de práticas e de intervenções diversas”, atribuindo ao comportamento humano a ação, o “domínio físico ou psicológico”, assim como de apropriação, estando o enfoque mais relacionado à interação entre o comportamento humano e à organização. “Toda organização aparece como um espaço fragmentado, diretamente ligado ao recorte das atividades (FISCHER, 2010, p. 90).”

Dessa forma, uma organização comumente constitui seu território sob um modelo de racionalidade, com espaço fechado, de fronteiras delimitadas, onde os ambientes repousam numa relação direta com a especialidade, que acabam por estabelecer a localização, funcionando mediante uma lógica de fixação dos indivíduos. De forma genérica,

numa típica organização, a apropriação e a fixação dos trabalhadores no território organizacional revela muito sobre o sistema hierárquico, relacionando a localização e o tamanho do espaço sobre a importância desempenhada por determinado ator (FISCHER, 2010). No entanto, essa conjuntura não é muito observada na UFT, principalmente no *Campus* de Araguaína. As relações estabelecidas entre atores e território físico dessa universidade, diferem muito da perspectiva teórica das organizações que se convencionou atribuir às empresas. Na UFT, a ocupação territorial ainda é genérica, estilo “quem chegar primeiro”, principalmente no que se refere a ocupação de espaços muito especializados, como laboratórios.

Mesmo havendo poucas características de um sistema hierárquico marcado pela fixação dos seus servidores em uma localidade, é possível notar críticas por parte dos professores sobre as condições de trabalho de alguns servidores técnicos – julgados em melhores espaços em relação aos professores –, além da cobrança por salas de atendimento e escritórios individuais à categoria docente.

Se, de modo geral, todo território tem a tendência a ser marcado, as formas dessa demarcação são culturais e sociais. No interior de uma organização, por exemplo, a extensão do território está ligada ao estatuto social de um indivíduo e serve habitualmente para valorizá-lo; assim, o lugar maior ou menor que se ocupa indica a posição mais ou menos elevada na organização e, por isso mesmo, o uso de tal local reforça por sua vez a dominação maior ou menor do indivíduo que o ocupa (FISCHER, p. 86, 2010).

Entretanto, na UFT, tal característica de ocupação dos territórios reflete um pouco da sua história e processo de implantação, assim como da tipicidade de uma organização pública que enfrenta uma série de processos complexos para o seu desenvolvimento. A ausência de locais que reforcem os status sociais dos servidores faz com que as lutas simbólicas sejam permeadas por estratégias mais complexas de dominação.

Além desses aspectos, a relevância em se ater um grupo de servidores da universidade, se refere à questão das diferentes territorialidades produzidas no seio da instituição. Isso porque, apesar dos técnicos estarem inseridos numa classe de servidores públicos que compõe as IFES, a relação que esse grupo tem com os territórios físicos, mas também simbólicos na universidade, se diferencia dos professores. Estes, produzem territorialidades diversas dos técnicos, nas relações de trabalho e ocupação dos territórios físicos. Os técnicos cumprem uma jornada de trabalho de quarenta horas semanais, salvo os poucos casos de horário diferenciado, ocupando postos de trabalho diários e fixos, enquanto que os professores se atêm a uma série de atividades que, por vezes, os desobrigam ao cumprimento de uma jornada de trabalho atrelada a uma localidade rígida diária, provocadas pelas práticas realizadas, como pela própria ausência de estrutura predial para comportar adequadamente este profissional quando não está em sala de aula.

A forma como esses grupos se ocupam dos territórios é divergente, tanto na perspectiva da dominação, como da apropriação. Esta última, repleta de significações que refletem o caráter simbólico dessas relações. Nos lugares onde se concentram as atividades puramente administrativas, são compostas quase que exclusivamente por técnicos administrativos, salvo algumas coordenações de curso. Nesses ambientes, se realiza o que se convencionou chamar de “coisa de técnico”, “trabalho de funcionário”, local de serviços especializados e técnicos, fazendo com que a universidade fortaleça o discurso da pouca interação entre técnicos, e mais ainda, entre servidores de ambas as categorias.

Com isso, percebemos que muitos pesquisadores trabalham numa conotação similar entre espaço e território. Raffestin, se atêm, mais diretamente, relacionando esses *constructos* numa perspectiva mais de dominação, de forma concreta. Já Haesbaert tem uma perspectiva mais relacional e se enquadra melhor na conjuntura dessa discussão,

tendo em vista a sua abordagem em torno do território pela dimensão simbólica e subjetiva, relacionada a apropriação e identidade social com o espaço.

Dessa forma, as funções da territorialidade estão ligadas à identidade pessoal e social, funcionando como base para o desenvolvimento destas, pois o compartilhamento de um mesmo território consente aos indivíduos a obtenção de conhecimentos, experiências próprias, estabelecendo uma conexão maior ou menor, firmando relações de confiança recíprocas (FISCHER, 2010). Nesse sentido, tais questões são intrínsecas às práticas cotidianas vivenciadas pelos servidores da UFT, no entanto, há uma menor conexão firmada entre os indivíduos de diferentes unidades de lotação. Na observação dessas práticas, é possível notar mais de perto a pouca coesão constituída quando pensamos nas territorialidades construídas no território da universidade. Dessa forma, é possível compreender que a estrutura física da universidade, *multicampi*, assim como o campus dividido em quatro unidades, permeado por vários setores administrativos, áreas laboratoriais, de ensino, bibliotecas, e demais atividades, no geral pouco conversam no sentido de haver uma socialização e ligação das atividades devido a heterogeneidade das atividades de uma instituição de ensino superior.

Sobre trabalhar na EMVZ:

E5 *“Tem as dificuldades da questão da distância, da locomoção. As vezes a gente percebe alguma distinção com relação aos servidores que atuam no CIMBA, e os que atuam na EMVZ. A gente percebe que há uma maior facilidade de acesso de recursos vindos da reitoria lá pro Campus do CIMBA, que tem certa dificuldade aqui”.*

E8 *“Eu me sinto prejudicada trabalhando na EMVZ. A gente não tem nenhum apoio e nenhuma assistência[...]. Isso, eu acho, que pelo pouco que a gente conversa, eu acho que é um sentimento meio generalizado. A EMVZ é um espaço bom pra trabalhar, é um espaço livre. É campo. Campo, você tem árvore à vontade, você tem um espaço maior [...]. Mas tudo é mais difícil, tudo falta, tudo é complicado. Tudo que vem para a EMVZ é velho, as coisas quebram, ficam muito tempo sem poder consertar. [...] Então, a gente se sente abandonado. Não é uma relação próxima com o outro campus, e não é uma relação próxima com o processo administrativo.”*

E11 *“Tem diferenças primeiro pela própria forma de formação pessoal de cada um dos grupos. Aqui nós trabalhamos com as humanas. Então a características própria da área das humanas é que as pessoas tenham uma expressão maior exibem mais seus sentimentos. Então na EMVZ você já tem curso que estão numa área técnico científico. Então há um padrão e comportamento diferenciado”.*

Percebe-se a pouca convivência e interação, fazendo com que muitos nem se conheçam enquanto servidores. Além disso, tem se fortalecido o discurso da diferenciação das duas unidades. Na unidade localizada na zona rural (EMVZ), prevalece o discurso da disjunção em relação a outra unidade (CIMBA), da marginalização das suas atividades, das más condições de trabalho, da ausência de privilégios, e da reivindicação de algum tipo de benefício por estarem em situação mais “vulnerável”, por gastarem mais para trabalhar com transporte e alimentação, já que devido à distância da cidade, muitos permanecem na localidade nos intervalos de almoço. A unidade CIMBA, por sua vez, é tida por alguns como o “Eldorado”, onde se vive mais harmonicamente em virtude da maior comodidade em se trabalhar mais perto de casa, em se trabalhar com profissionais de formação mais humanística, contribuindo para um ambiente mais suave e pelas práticas estabelecidas nesse cotidiano.

Para Certeau (2008, p. 202), “O espaço é um cruzamento de móveis” resultada de operações que o dirigem, o temporaliza: “[...]. Em suma, o espaço é um lugar praticado.” Na EMVZ prevalece a sensação de um território prático, de ação, mas também de dominação. Devido às atividades relacionadas aos cursos de Medicina Veterinária e Zootecnia, nessa unidade cuida-se da terra a partir do cultivo de alimentos, pastagem, para a manutenção do rebanho e de outros animais. Os projetos são ligados a análises de solos, a avicultura, a apicultura, suinocultura, bovinocultura, entre outros. Ao se andar pela extensa área a Escola de Medicina Veterinária e Zootecnia, vê-se uma estrutura, em algumas

partes, semelhante às de uma fazenda: vê-se porteiras, pastos, tratores, currais, animais, convivendo bem próximos a laboratórios, salas de aulas, biblioteca etc. Portanto, a interação, a socialização e as territorialidades construídos nesse ambiente vão, inevitavelmente, diferir de outras localidades da UFT.

O que podemos observar nas diversas abordagens sobre território é que nem todos trabalham sob uma perspectiva de poder. A forma como muitos abordam essa discussão revelam um espaço praticado, construído. Entretanto, as relações de poder tão enfatizadas em muitos enfoques, têm um caráter amplo. As relações de poder estão envoltas de uma amplitude, pois todas são relações de poder, que devem se ater às multiplicidades dessas relações, na multiplicidade do poder, não só concreto da violência física, mas simbólico.

Conforme Haesbaert (2008, p. 20), território tem dupla conotação, material e simbólica; está ligando a dominação – ao medo -, como também de apropriação para aqueles que se identificam de forma positiva. Nessa concepção, território está ligado com o poder, com dominação, mas não só exclusivamente por esse viés, do tradicional poder político, mas de um poder simbólico, ligado ao sentido de apropriação, sendo múltiplo em seu entendimento, distinto e complexo. “Portanto, todo território é, ao mesmo tempo, e obrigatoriamente, em diferentes combinações, funcional e simbólico, pois exercemos domínio sobre o espaço tanto para realizar “funções” quanto para produzir “significados” (HAESBAERT, p. 21, 2008). Falar de espaço, território, implica falar de territorialidade. Esse termo aparece em alguns momentos desse trabalho, mas não chegou a ser esclarecido.

A territorialidade, no nosso ponto de vista, é “algo abstrato”, como diz Souza, mas não no sentido radical que a reduz ao caráter de abstração analítica. Ela é uma “abstração” também no sentido ontológico de que, enquanto “imagem” ou símbolo de um território, existe e pode inserir-se eficazmente como uma estratégia político-cultural, mesmo que o território ao qual se refira não esteja concretamente manifestado – como o conhecido exemplo da “Terra Prometida” dos Judeus (HAESBAERT, p. 27, 2008).

O sentimento de pertencimento à UFT, elucidado pelos servidores entrevistados é relacional ao tempo e à história deles na universidade, e, também se refere ao espaço no seu modo genérico de delimitação física. Neste último, é mais sentido aos servidores com menos tempo na instituição, que, pela pouca vivência cotidiana nesse território, são influenciados no processo de territorialização, atribuindo valor familiar ao espaço físico mais restrito, restringindo seu campo de visão em relação à instituição. Um dos entrevistados afirmou que se sente pertencente à sua unidade de lotação, afirmando desconhecer a realidade cotidiana da outra unidade, e principalmente de outro *campus*. Por outro lado, devido ao tempo de instituição e sua história de vivência na universidade, os servidores mais antigos que foram entrevistados, se sentem pertencentes à universidade como um todo: possuem experiência sobre o funcionamento da universidade, conhecem a realidade de outros *campi*, que devido a uniformidade tanto das atividades como das instalações prediais, se sentem “em casa”, mesmo quando estão em outra unidade, *campus* ou reitoria.

Para Saquet (p. 50, 2008), “[...] no lugar de trabalho, também existem relações de dominação, restrições, territorialidades. Ou seja, o território é resultado de estratégias de influência e controle de pessoas, fenômenos, relações”. As relações construídas nesse ambiente organizacional estão cheias de significações, de sentimentos que movimentam as histórias, que criam estratégias e disputas de apropriação dos espaços, um palco de disputas territoriais. Falar de territorialidade no âmbito de uma organização é avançar sobre a perspectiva territorial e sua centralidade voltada à questão do Estado, e pensar

em outro panorama.

Como a localização dos territórios da universidade não releva o sistema hierárquico de suas práticas, foi necessário o aprofundamento na realidade organizacional desses servidores para que muitas das questões apresentadas até aqui se revelassem nesse espaço social. A interação com o território produzida pelos servidores está ligada a fatores cotidianos, às suas práticas organizacionais, no processo de familiarização e transformação desses lugares, condicionando a sua forma de agir e reagir diante de fatores externos à essa dinâmica, produzidos por agentes pertencentes a outro território.

Esse processo se afirma com mais força em torno do posto de trabalho, porque esse está investido como lugar que nos pertence, isto é, um local do qual temos um pouco a sensação de ser proprietários. Ele se caracteriza como uma espécie de concha pessoal valorizada ou desvalorizada, mas com o qual nos identificamos: ele define nosso lugar (FISCHER, 2010, p. 94).

Esse sentimento de posse, de familiaridade está presente nas narrativas:

E6 *“Eu me sinto em casa. É tanto que quando eu vou almoçar, eu só engulo, né. Venho mastigando para o serviço. O povo fica: Rapaz, agora que tu saiu, tu tá voltando? Vou ficar em casa fazendo o que? Eu venho é pra cá! [...] Alguns acham isso daí, mas eu não acho não. Eu poderia muito bem trabalhar lá ou aqui. Mas aqui eu tô mais em casa do que lá.”*

Nessa perspectiva, cada um cria formas diferentes de interação, que vão desde a entrada na universidade, com um processo novo de socialização, até a incursão mais profunda dessa realidade ao longo da história de vida organizacional na produção e estruturação de um novo *habitus*. A inserção num ambiente é relacional dependendo do ritmo de cada um, ligada à sua história de vida. O espaço de trabalho representa e é representado por diferentes expressões, como a forma de se comportar no interior da organização, a forma como se organizam os espaços, como se personalizam, ou até estabelecendo uma zona privada, de privacidade que tem muito a ver com o quão o sujeito está imerso nesse território. Esses aspectos são produtos do *habitus*, e este atua como elemento definidor de territorialidades (MAIA, 2008).

E9 *“Se você for na sala que eu fico, minha sala não tem porta, não tem parede, tá tudo descascado, então realmente a infraestrutura, ela influencia no bem-estar emocional, sim. Eu até falei que eu quero arrumar minha sala com dinheiro próprio mesmo pra ver se isso me dar um estímulo a ficar ali na minha sala.”*

A forma como é determinada a localização dos servidores, reflete na interação deles e sua relação com o espaço, provocada pelos sentidos que este remete aos indivíduos. Como o espaço é organizado reflete muito do que a instituição é, como ela é representada, como ela se anuncia fora de seus muros.

Entende-se que o simbólico, as práticas culturais, são a centralidade desse enfoque e é um fenômeno territorializado. Estas são constituidoras de espaços praticados. Embora toda relação seja uma relação de poder, a apropriação dos territórios nem sempre são constituídas da singularidade de um ator, mas na manifestação das relações simbólicas. As manifestações de poder ocupam a centralidade quando o assunto é território. E quando o assunto é cultura organizacional, não se deve omitir a questão territorial, quando este é tido como um lugar de ação. Por esse viés, cultura organizacional tem uma relação com as conjecturas produzidas pelos estudos territoriais. Isso porque a dinâmica estabelecida nas organizações vai além de um território praticado, mas sim de manifestações de poder inculcando significações nas ações e nos ideais dos sujeitos envolvidos (MENDES e CAVEDON, 2013).

A maneira como as territorialidades são manifestadas na Universidade Federal do Tocantins também diz muito sobre sua história e sua concretização como instituição de ensino superior no Estado mais novo da Federação. Reflete também como a nossa cul-

tura nacional influencia nas práticas de constituição de instituições públicas federais em localidades tidas como afastadas dos grandes centros urbanos. Vivemos no Norte, somos uma instituição nova, composta de servidores das mais diversas regiões do país atraídos pela oferta de emprego proporcionada por meio de certames pouco concorridos, portas relativamente largas para o ingresso no serviço público. A consequência disso é uma rotatividade significativa de pessoal.

Vejam a tabela abaixo:

Tabela 1- Naturalidade dos servidores da UFT

Cargo	Natural do Tocantins	Outro Estado
Técnico-administrativo	61	77
Professor do Magistério Superior	16	205

Fonte: SIE - Sistema de Informação de Ensino

O número expressivo de servidores de outras localidades, reflete nas práticas e na relação territorial flutuante, mas, principalmente, na construção do *habitus* de classe desses servidores a partir de um grupo tão heterogêneo em relação à sua origem. A narrativa abaixo sintetiza bem isso:

E4 “É um grupo muito heterogêneo, muita gente num ambiente de trabalho, cada um com uma formação cultural, formação acadêmica, cada um trazendo suas heranças familiares.”

Portanto, os números acima fortalecem a compreensão da apropriação desses territórios concretos e simbólicos numa perspectiva de distintas territorialidades, pelos diferentes processos de estruturação do *habitus* desses servidores.

Considerações Finais

Em suma, as discussões sobre território nas organizações são cruciais no processo de investigação e compreensão das práticas como elemento territorializado. Esta pesquisa se enreda pelo âmbito das manifestações de poder, elemento indispensável para a compreensão das práticas organizacionais, mas não só. As práticas na UFT, Campus de Araguaína nos revelam como os servidores se relacionam com esses espaços, como eles se percebem em relação aos servidores de outras unidades, e como os professores e técnicos diferem, em certos aspectos na forma como se veem.

É possível identificar que a cultura organizacional da UFT está estritamente ligada às práticas dos seus agentes, e como estes estão organizados no espaço físico e simbólico da instituição. Possuindo uma cultura fragmentada, até mesmo de subculturas, pelas relações diversas construídas entre os grupos que fazem parte da instituição, as territorialidades, as ações desses servidores estudados influenciam as relações interpessoais que acabam por se estabelecerem conflituosas e segmentadas, como também os novos processos de socialização de novos servidores. Consequentemente, são significativas na percepção desses sujeitos em relação ao seu papel na universidade, gerando conflitos e fortalecendo uma cultura fragmentada, gerada pelo *habitus* de classe das categorias de docentes e técnicos.

Para Maia (2008), o *habitus* também é um elemento determinante de territorialidades, isso porque orienta as ações dos sujeitos, fruto das relações que os próprios indivíduos firmam entre si. “A territorialização de uma dada área pode, assim, ser compreendida como uma prática social” (p. 211). Se o *habitus* determina as territorialidades, conclui-se que as práticas de docentes e técnicos diferem porque possuem *habitus* de classe diferentes. Há diferentes territorialidades produzidas, porque as práticas são divergentes.

Temos, portanto, um grupo bastante diversificado, com temporalidades diversas,

com princípios geradores de sentido, o *habitus*, decisivo na produção das territorialidades vividas na UFT, *Campus* de Araguaína. Sendo originador de percepções e ações, o *habitus* faz com que estas se realizem em determinadas condições sociais e, conseqüentemente, em campos específicos, como o universitário, com seus diferentes capitais em jogo. Nessa perspectiva relacional, temos então, campo e território, e *habitus* e territorialidade.

Referências

AKTOUF, O. simbolismo e a cultura de empresa: dos abusos conceituais a lições empíricas. In: CHANLAT, J. F. (Coord). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 2010.

BOURDIEU, P. **Coisas ditas**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

_____. **Razões Práticas: sobre a teoria da ação**. Campinas, SP: Papirus, 1994.

CAVEDON, N. R.; MENDES, L. As culturas organizacionais territorializadas. In: **Revista de Ciências da Administração**, v. 15, n. 35, p. 108-123, abr. 2013.

CERTEAU, M. D. **A invenção do cotidiano: a arte de fazer**. 14. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2008.

CHANLAT, J. F. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Coord). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 2010.

FENILI, R. R., SOUZA, E. C. L. **O estudo da cultura organizacional por meio das práticas: uma proposta à luz do legado de Bourdieu**. Rio de Janeiro: Cad. EBAPE.BR, v. 14, n. 4, p. 872- 890, Out./Dez. 2016.

FISCHER, G. N. Espaço, identidade e organização. In: CHANLAT, J. F. (Coord). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 2010.

FLEURY, M. T. L. **Cultura e poder nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. 3. ed. Porto Alegre: Aimed, 2009.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 8. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

HAESBAERT, R. Dos múltiplos territórios à multiterritorialidade. In: HEIDRICH, A. L. **A emergência da multiterritorialidade: a resignificação da relação do humano com o espaço**. Canoas: Ed. ULBRA; Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2008.

_____. **O Mito da desterritorialização: do “fim dos territórios” à multiterritorialidade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

MAIA, R. O poder dos símbolos: disputas territoriais nos shopping centers. In: HEIDRICH, A. L. **A emergência da multiterritorialidade: a resignificação da relação do humano com o espaço**. Canoas: Ed. ULBRA; Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2008.

MANZINI, E.J. **Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada**. In: MARQUEZINE: M. C.; ALMEIDA, M. A.; OMOTE; S. (Orgs.) *Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial*. Londrina:eduel, 2003. p.11-25.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

POMBO, Olga. Epistemologia da interdisciplinaridade. In: **Ideação** [Online]. v. 10, n. 1, 2008. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/ideacao/article/viewArticle/414>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

RAFFESTIN, Claude. **Por uma geografia do poder**. São Paulo: Átila, 1993.

SAQUET, Marcos A. **Abordagens e concepções sobre território**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

SILVA, Andréia de Carvalho. As contribuições da sociologia de Bourdieu para o estudo da cultura organizacional da Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Araguaína. / Andréia de Carvalho Silva. – Araguaína, TO, 2018.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS [UFT]. **Institucional**. Disponível em: <http://ww2.uft.edu.br/gestao>. Acesso em: 03 jan. 2018.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

Recebido em 29 de junho de 2019.

Aceito em 4 de setembro de 2019.