



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ**  
**SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS**  
**CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**



**As Representações Sociais de Docentes e Servidores Sobre a Universidade Federal do Piauí – CSHNB em Relação a Sua Estrutura Física e Simbólica**

**Social Representations of Teachers and Servers About the Federal University of Piauí - CSHNB in Relation to Its Physical Structure and Symbolic**

Heyla Victor da Silva Pereira<sup>1</sup> Marcus Tardelle Santos Sousa<sup>2</sup> Kary Emanuelle Reis Coimbra<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>graduanda em Administração pela UFPI;

<sup>2</sup>graduando em Administração pela UFPI;

<sup>3</sup>Professor da UFPI, mestre, orientador.

**FICHA CATALOGRÁFICA**  
**Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí**  
**Biblioteca José Albano de Macêdo**

**P4361r** Pereira, Heyla Victor da Silva.

As representações Sociais de docentes e servidores sobre a Universidade Federal do Piauí-CSHNB em relação a sua estrutura física e simbólica / Heyla Victor da Silva Pereira, Marcus Tardelle Santos Sousa. – 2015.

CD-ROM : il.; 4 ¾ pol. (28 f.)

Monografia(Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Piauí, Picos, 2015.

Orientador(A): Profa. Me. Kary Emanuelle Reis Coimbra.

1. Representação Social. 2. Trabalho-Representação Simbólica.  
3. Universidade Federal do Piauí-Servidores I. Sousa, Marcus Tardelle Santos. II. Título.

**CDD 658**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ  
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO  
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.  
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA  
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

HEYLA VICTOR DA SILVA PEREIRA  
MARCUS TARDELLE SANTOS SOUSA

As Representações Sociais de Docentes e Servidores Sobre a Universidade  
Federal do Piauí – CSHNB em Relação a Sua Estrutura Organizacional e  
Simbólica

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a  
presidência da primeira, considera a discente como:

- ( ) Aprovado(a)  
(X) Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as  
alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 03 de julho de 20 15.

Kary Emanuelle Reis Coimbra

Kary Emanuelle Reis Coimbra - Msc

Fagunes Ferreira de Moura

Fagunes Ferreira de Moura - Msc

Fco Evandro de S. Santos

Francisco Evandro de Sousa Santos - Esp

## RESUMO

Neste trabalho buscamos analisar os discursos relacionados às Representações Sociais de docentes e servidores sobre a Universidade Federal do Piauí, *Campus* Senador Helvídio Nunes de Barros, em dois aspectos: físico e simbólico. A pesquisa caracteriza-se como estudo de caso com abordagem qualitativa. Para sua elaboração utilizamos as técnicas de pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas que foram realizadas com cinco docentes e cinco servidores da instituição. Os principais resultados apontaram que a universidade no aspecto físico deixa a desejar em alguns pontos, entre eles, melhoria em sua estrutura e no desenvolvimento dos processos. Já em relação às representações simbólicas, identificamos que os professores demonstraram afeto pela carreira mesmo com clara desvalorização na profissão de docente e para os servidores a UFPI-CSHNB repassa estabilidade e segurança, existindo uma forte relação identitária para docentes e servidores com seu local atual de trabalho.

**Palavras chaves:** Representações sociais. UFPI-CSHNB. Trabalho. Estrutura. Simbologia

## ABSTRACT

In this paper we analyze the discourses related to the social representation of teachers and servers on the Federal University of Piauí, *Campus* Senator Helvídio Nunes de Barros, in two aspects: physical and symbolic. The research is characterized as a study case with a qualitative approach. For its preparation we use the techniques of documentary research and semi-structured interviews that were conducted with five teachers and five servers of the institution. The main results showed that the university in the physical aspect is weak on some points, among them, improved in its structure and in the processes development. In relation to symbolic representations, we identified that teachers demonstrate affection for career even with clear devaluation in the teaching profession and to the servers the UFPI-CSHNB passes stability and security, with a strong identity for teachers and servers with your current location work.

**Key-words:** Social representations. UFPI-CSHNB. Work. Structure. Simbology

## 1INTRODUÇÃO

A teoria do senso-comum ou Representações Sociais (RS) é compreendida como uma ciência que explica as ações humanas. Mas, para Bruner (1997), a teoria das relações sociais está integrada a uma psicologia popular, que corresponde aos significados e perspectivas de um indivíduo a uma realidade social, no qual, se torna uma forma de conhecimento aceita, onde é reapropriada pela cultura e se torna um status de realidade social.

Nessa pesquisa temos como objetivo abordar a estrutura física e simbólica da Universidade Federal do Piauí – *Campus* Senador Helvidio Nunes de Barros, analisando as maneiras como docentes e servidores da UFPI-CSHNB, desenvolve uma representação física e simbólica da instituição e da própria pessoa humana, de modo que em sua relação psíquica e social tornou a instituição uma referência para a construção do sujeito. Trazendo a realidade e evidenciando as relações sociais, auxiliando assim para uma transparência nas descobertas sociais e pessoais para a sociedade e para o campus. Propomos ainda os seguintes objetivos específicos:

- Analisar a atual estrutura da UFPI – CSHNB.
- Identificar as representações sociais de docentes e servidores sobre a UFPI – CSHNB.
- Expor as perspectivas futuras de melhoria e adaptação estrutural do CSHNB aos docentes e servidores.
- Constatar a relação simbólica de docentes e servidores que atuam na UFPI - CSHNB.

A cidade de Picos é um entroncamento e um polo comercial que interliga várias cidades da macrorregião no estado do Piauí, com população de 76.042 habitantes, segundo dados do censo IBGE (2013), onde boa parte desta população são estudantes, não podendo com isso negar a influência da Universidade Federal do Piauí - CSHNB para a sociedade gerando empregos e formando carreiras.

O presente trabalho se divide em cinco partes. Após esta introdução expressamos a temática em estudo, realçando o conceito de trabalho e seu contexto histórico, bem como especificando o lugar e suas representações, logo em seguida se faz uma analogia da representação do trabalho com ambiente laboral. Na terceira parte foram relatados os procedimentos metodológicos utilizados nesse trabalho. Logo após são apresentadas as análises da parte estrutural da UFPI- CSHNB e da representação simbólica, ambas na visão de docentes e servidores da UFPI- CSHNB. Finalizando com as considerações finais.

## 2TRABALHO E SUAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

### 2.1 Trabalho: conceito e contexto histórico

O trabalho faz parte das necessidades humanas, de contribuir para o desenvolvimento da humanidade. Na visão dos físicos é tudo que gera energia, com essa linha de pensamento percebe-se que trabalho é aplicação de esforços para a produção de algo, que vai de um serviço braçal ou em uma repartição burocrática aos dos deveres escolares, trabalhos acadêmicos ou até mesmo ao processo de nascimento de uma criança, todos são trabalhos. O homem trabalha quando põem em atividade suas forças espirituais ou corporais, tendo em mira um fim sério que deve ser realizado ou alcançado (ALBORNOZ, 2004).

O trabalho surge de um contexto histórico e cultural, construído através de experiências vividas pelas sociedades de cada época. Iniciada por extinto de sobrevivência em busca de alimentos e moradias e necessidade de sobrevivência, restringe-se pela coleta de plantas

ofertadas pela natureza e à caça de animais, atividades predominantemente físicas. (ALBORNOZ, 2004; ROHM; LOPES, 2015).

Em épocas como a Idade Média surge o feudalismo, caracterizado pela estratificação das camadas sociais e do trabalho em si. Nesse sistema feudal, cabia aos nobres proprietários das terras a atividade de segurança e aos camponeses o trabalho na terra para sustento próprio e do feudo (ROHM; LOPES, 2015).

Segundo Alborno (2014), surge nessa época a palavra trabalho, que se origina do latim *tripalium*, embora em outras hipóteses a associem a *trabaculum*, ambos eram instrumentos utilizados no tratado do cereal, nessa época também a palavra trabalho era visto como uma punição segundo a Igreja Católica que detinha bastante poder e o trabalho por influência do Antigo Testamento.

Do conteúdo semântico de sofrimento passou-se a ser de esforçar – se, laborar e obrar, sentido esse levado até inícios do século XV, o trabalho passa a ser visto como algo mais virtuoso onde o artesão era dono dos seus instrumentos de trabalho e dominava seu ofício, podia perceber, assim, o produto acabado de seu trabalho. Encontrando a filosofia que o homem passa a trabalhar quando põem em atividade suas forças espirituais ou corporais, tendo em mira um fim sério que deve ser realizado ou alcançado (ROHM; LOPES, 2015).

Duarte (2004), apud Rohm e Lopes (2015) explicita que com a Revolução Industrial e o surgimento do capitalismo, o trabalhador, começa a ficar sem a propriedade dos seus meios de produção e aos poucos sua sobrevivência torna-se dependente da venda de sua “força de trabalho”, o operário vende sua força de trabalho, ou seja, a força de trabalho do operário é na sociedade capitalista uma mercadoria.

Para Vianna (2005), o sistema adotado pela revolução fez surgir uma nova forma de escravidão, com o crescimento daqueles que detinham a fortuna e a servidão dos menos abastados. A abordagem clássica da administração que reuniu as ideias de Taylor e Fayol, que propôs a produção em massa por meio de uma racionalização baseada no incremento do ritmo de trabalho como forma de aumento da exploração do trabalhador. O sistema toytista supõe uma intensificação da exploração do trabalho, surgindo assim, o multifuncionalíssimo (ANTUNES, 2003).

Ao longo da história percebemos que o modo de vida que os indivíduos se comportavam era meio às necessidades que lhes eram impostas, hoje o trabalho faz parte das necessidades humanas e contribuindo no desenvolvimento da humanidade e para a construção da sua identidade, surgindo assim, o trabalho como fonte de renda para suprir demais necessidades, como algo “imaterial”, onde, o trabalho, a carreira profissional, e o espaço laboral agora traduz sentimento, construindo assim uma identidade individual (PINHEIRO, 2014).

Rohm e Lopes (2015) afirma que as mudanças de conjuntura política, econômica e social no mundo trouxeram para o âmbito do trabalho novas concepções e práticas ao processo de trabalho, ao trabalhador e às relações sociais. “É preciso que a pessoa não deixe de construir sua identidade por causa dos grupos sociais em que se encontra, mas que abstraia deles fatores que ajudem na sua formação identitária” (PINHEIRO, 2014, p.5). A ideia de autogestão da carreira leva ao sucesso psicológico importante no significado de satisfação, sendo preciso desenvolver o autoconhecimento, cabendo a cada profissional saber o que realmente gosta formando uma representação física e simbólica com seu ambiente de trabalho.

## 2.2 O lugar e suas representações

A construção da sociedade e a determinação do espaço se deram de forma significativa, de acordo com cada momento vivido em épocas diferentes, adquirindo-se, assim, vários aprendizados, contribuindo para a construção de culturas. Antigamente, os indivíduos ou grupos demarcavam o seu local como definição “espaço físico”, formando nele

o seu lugar, não só uma estrutura física, mas também simbólica, de forma que “a produção do espaço deve ser apreendida de modo a se considerar muito mais do que a sua dimensão material” (SOUZA; TEXEIRA, 2009, p.29), nesse espaço se formava as famílias, suas crenças e culturas.

Segundo Aktouf (2010, p.51), “a cultura é um complexo coletivo feito de “representações mentais” que ligam o imaterial e o material”. Assim a presença das representações estruturais e simbólicas desde o início dos tempos, por ser inevitável a formação da cultura na vida social onde a infraestrutura como fundamentos sustenta e impregna as superestruturas como ideias e conhecimentos. A constituição dos homens em sociedade e em culturas propõe uma visão mais aprofundada, trazendo uma diferença de significados o espaço, ou seja não é apenas matéria concreta e objetiva, mas comporta também a produção de uma subjetividade individual e coletiva, que é à base dos discursos, representações e significados que dão sentido e organizam as relações sociais.

Lima e Arrais (2014) mostram a existência de diferentes significados, às vezes podem ter alguns sentidos, demarcações indicando apenas a presença de espaço para alguns, mas podem ser espaços determinados para outros, tendo uma demarcação física e/ou simbólica, no qual o uso os qualifica e atribuem sentidos diferenciados, ou seja, um lugar é sempre um espaço de representação e depende das práticas sociais e uso que fazem deles. Como exemplo citamos o caso da remoção da feira livre do centro da cidade de Picos-PI para um local específico que se chamara mercado produtor haja vista que, para os feirantes o espaço onde se encontra a feira é um lugar de laços não apenas estruturais de sua localização, mas também simbólico “o lugar se completa pela fala, a troca alusiva de algumas senhas, na convivência e na intimidade cúmplice dos locutores, tendo em vista que lá foi onde muitos cresceram, formaram famílias, amizades gerando história de um grupo” como afirma Leite (2007, p. 292).

O espaço urbano, também é uma construção simbólica, sua polissemia possibilita diferentes formas de percebimento e, portanto, múltiplas formas de representação de experiências compartilhadas. Já para a prefeitura um espaço se torna um não lugar por ser visto somente como um local de negócios que não guarda sentimentos, tendo sua importância apenas em fatores econômicos. A consciência de um lugar depende, portanto, do modo como espaço e ação exercem influência recíproca (LEITE, 2007; AUGÉ, 2005).

Acredita Augé (2005) que, de forma incerta e desorganizada, um indivíduo pode transformar um espaço em um possível “lugar” através do que se produz se cria se organiza, da comunicação e do sentido presente no espaço, leva em consideração que esses “espaços abstratos” e os indivíduos vivem em vários espaços ao mesmo tempo e que de certa maneira procura “lugarizar” os espaços, fala do homem na supermodernidade, na qual a individualidade solitária, o provisório, o efêmero, a passagem estão presentes na vida de todos, e que é produtora, o autor ainda afirma também que um indivíduo, compreenda a cultura e o simbolismo de cada espaço para o indivíduo, tomados emprestados quando se passa por praças, por corredores e quadras. Os lugares se relacionam com o indivíduo formando laços e histórias o mesmo tempo à medida que os indivíduos se identificam, socializam-se e organizam-se.

O local de trabalho não é construído apenas de espaços concretos e neutros eles, ou seja, são investidos e carregados simbolicamente pelos códigos sociais e por valores que não correspondem necessariamente apenas aos de cultura organizacional ele também é um espaço vetor de comunicação que produz mensagem do local decodificando uma dissonância de valores dos seus usuários com o exterior (FISCHER, 2010).

## 2.3 Trabalho e suas representações sociais

Atualmente se relacionar na sociedade, construir um espaço e uma personalidade depende da forma de pensar e agir, onde o indivíduo passa por momentos e situações de formulação no modo de viver e enfrentar a realidade do meio em que vive, implantando sua identidade e representações no ambiente social. As representações sociais se apresentam como uma maneira de interpretar e pensar a realidade cotidiana uma forma de conhecimento da atividade mental desenvolvida pelos indivíduos e pelos grupos para fixar suas posições em relação a situações, eventos, objetos e comunicações que lhes concerne. (SÊGA, 2000)

A relação que o espaço de trabalho mantém com a cultura organizacional condicionada por meio do conjunto de normas e valores que dão sentido do local de trabalho são entidades diferentes, mas com um único valor e sistema de representação onde o espaço aparece como uma das linguagens da cultura podendo impor ao indivíduo uma maneira de viver e se relacionar ( FISCHER,2010).

Aktouf (2010) afirma que o lugar de trabalho tornou-se um espaço de onde se opera uma procura quase ativa de identidade pessoal e de identificação do local fazendo a representação social do trabalho sendo um assunto que tem importância vital, pois, nenhuma formação de cultura é possível sem que ocorra identificação dos atores sociais com locais de socialização.

Muitos foram os fatores e as reflexões que contribuíram para um posicionamento, formulação, interpretação com fixação dessas “teorias” de representação social, tanto por parte de alguns grupos quanto em relação com os indivíduos, sendo sempre a representação e atribuição da posição que as pessoas ocupam na sociedade, toda representação social é representação de alguma coisa ou de alguém (SÊGA, 2000).

Assim a representação do espaço faz então parte desse cartão de visita que representa e se comunica com o exterior, onde o espaço de trabalho se expõe aos poucos com uma variedade de índices desde sua fachada a espaços de acolhimento que constituem espaços concebidos sobre modo de transparência destinado a criar uma imagem de convivência (FISCHER,2010).

A existência de diversas formas e influências para formação identitária advindas da realidade do cotidiano social e do mundo servem como referência para que cada pessoa ou grupos de indivíduos fixem o seu modo particular e lhes representem na sociedade (BELLINI; REIS, 2011).

Alves e Mazzotti (2008), afirma que atualmente se vive em uma sociedade modernizada e muitos são os fatores que nos leva a caminhos para formação de nossos ideais e conhecimentos devido a grande concentração de informações que são chegadas com facilidade eem grande volume nos diálogos do dia-a-dia, nas residências, no trabalho, no contato com amigos, os indivíduos são instruídos a nos manifestar sobre os assuntos procurando respostas, fazendo julgamentos e expondo sua posição.

## 3METODOLOGIA

O estudo das representações sociais dos docentes e servidores da Universidade Federal do Piauí – *Campus* Senador Helvídio Nunes de Barros (UFPI-CSHNB) expressa uma tentativa de compreender seu significado na forma estrutural e simbólica, identificando os valores, os pensamentos sociais integrados com o espaço da universidade e está no processo de desenvolvimento dos seus colaboradores.

Segundo Lakatos e Marconi (2007), a utilização de métodos científicos não é da alçada exclusiva da ciência, mas não há ciência sem o emprego de métodos científicos. Com isso, nesse trabalho, realizamos uma pesquisa exploratória estruturada pela técnica de estudo de

caso com abordagem qualitativa, que se caracteriza pela investigação profunda de fenômenos contemporâneos inseridos em determinados contextos da realidade, principalmente quando os limites entre fenômeno e contexto são pouco discerníveis (YIN, 2005).

A coleta de dados foi realizada no mês de Maio de 2015, através de entrevistas a partir de dois roteiros semiestruturados (ver apêndices A e B), um para cada perfil de entrevistado, sendo o primeiro para os servidores, e o segundo para os docentes da universidade. Foram escolhidos cinco docentes e cinco servidores de forma aleatória, abrangendo os colaboradores de todos os cursos e áreas da universidade, tendo, assim, uma visão ampla e geral com uma melhor assimilação do objeto estudado, para que, de forma sucinta, seja explicitado no contexto e no objeto de estudo, intencional e por acessibilidade.

Dentre as limitações encontradas, destacamos a resistência de alguns dos sujeitos que se negaram a participar, com o receio da gravação e também as indisponibilidades de tempo para agendamento da entrevista por isso acabaram sendo substituídos sendo por esse motivo dos servidores e docentes foram feitas somente essas da amostra citada.

## 4 ANÁLISE DOS DADOS

### 4.1 Análises da parte estrutural da UFPI- CSHNB na visão de docentes e servidores da UFPI- CSHNB.

Neste capítulo iremos mostrar parte de como é constituída a Universidade Federal do Piauí, *Campus Senador Helvídio Nunes de Barros – UFPI-CSHNB*, expondo como se deu o processo de expansão juntamente com o ingresso dos docentes e servidores na Instituição, como também a interação e adaptação desenvolvida dentro da Universidade e qual contribuição que ela oferece no desenvolvimento profissional afim de sabermos quais representações simbólicas e estruturais é oferecida pela UFPI.

Segundo o histórico da UFPI, O Campus Senador Helvídio Nunes de Barros surgiu a partir de uma unidade descentralizada da sede da UFPI em Teresina, quando foi implantada na cidade de Picos iniciou-se apenas com dois cursos: Licenciatura Plena em Letras e Licenciatura Plena em Pedagogia, no ano de 2006, a UFPI aderiu ao Programa de Expansão das Universidades Federais e implantou cursos.

Conforme explicitado, a universidade foi crescendo e abrindo novos horizontes, sendo de grande relevância para a macrorregião de Picos-PI propiciando formação profissional, admitindo e alocando pessoas para fazerem parte dessa Instituição.

Ao realizar a entrevista perguntamos a respeito de como se deu o início do processo evolutivo do Campus e a adaptação dos docentes e servidores ao local de trabalho.

[Fragmento 1] Quando entrei, em 2007, o Campus estava em expansão e a expansão começou em 2006, entrei junto com essa expansão e diante de minha visão, vi que essa expansão não foi tão organizada, havia a necessidade de crescimento de cursos, alunos, servidores e esse crescimento foi desorganizado (...) (**Servidor 01**).

[Fragmento 2] (...) quando cheguei não fui informado que iria ficar nesse setor, quais atividades seriam desempenhadas não foram ditas ou repassadas. Fui vindo de acordo com a necessidade e fui me organizando (...) a única coisa que teve quando entramos aqui foi que a diretora do campus mandou fazer uma visita técnica no campus de Teresina para ver como era a realidade de lá (**Servidor 03**).

Parte dos servidores entrevistados entrou na UFPI no período em que ela estava em crescimento e participando assim juntamente com o processo de implantação dos novos cursos e expansão dos docentes e, por consequência do quadro de funcionários do Campus como expõe o servidor 01. Segundo Fischer (2010), o espaço é despojado de qualquer

preocupação sócio-estética para ser inteiramente organizada em torno de uma preocupação racional, mas na UFPI-CSHNB, esse processo aconteceu de maneira aleatória, não sendo planejado, sendo definidos de acordo com forma de como a instituição crescia ao mesmo tempo em que os discentes ingressavam devido ao surgimento dos cursos, os servidores iam se adaptando a nova percepção que era firmada diariamente, em decorrer dessas novas situações de trabalho era necessário. Souza e Teixeira (2009) afirmam que a construção da sociedade e a determinação do espaço se dão de forma significativa de acordo com cada momento vivido, adquirindo-se assim, vários aprendizados, contribuindo para esse processo de construção.

Podemos observar que além da falta de informações, as limitações encontradas por parte dos servidores no crescimento do *campus* era de início identificar as tarefas a serem cumpridas, como deveria e por quem seriam executadas, neste caso necessitavam de um treinamento e definição do setor a ser trabalhado, dessa forma a adaptação se deu por meio singular, tendo como base de referência apenas o conhecimento superficial da base em Teresina sendo exposto no fragmento 02.

Ao observarmos que há quase 10 anos após o processo de implantação de expansão do Campus com a estrutura atual definida abordamos quais são as condições atuais de trabalho deles e se existe alguma dificuldade no ambiente de trabalho surgindo os aspectos na dependência de Teresina e a carência de recursos humanos.

[Fragmento 3] A principal dificuldade que eu identifico é que na universidade nem sempre a gente tem um *feedback* hábil de Teresina no tempo em que a gente necessita( **Docente 2**)

[Fragmento 4] (...) A extrema centralização e a dependência da chefia superior (...)( **Servidor 4**).

[Fragmento 5] (...) como a carência de professores apesar de ser tão evidente o quanto está defasado o nosso quadro docente a gente não tem uma autorização de imediato de Teresina para a realização do concurso público (**Docente 01**).

[Fragmento 6] Às vezes falta recursos humanos que ocasionalmente demora em atender (...)(**Servidor 05**).

Ao analisarmos os dados acima notamos que a estrutura da UFPI não dispõe de autonomia na tomada de decisão, ficando assim subordinada as decisões vindas diretamente da sede em Teresina, nesse caso torna-se frequente e relevante o contato entre as duas. No entanto muitas vezes não há o retorno no tempo esperado, ou seja, rapidez no recebimento das instruções e informações como foi mencionado pelo docente 2 devido a essa falta de clareza a Instituição se torna limitada e incapaz de resolver seus próprios problemas comprovando o que foi afirmado pelo servidor 4 quando fala que a centralização é extrema. Devido a essa demora e centralização nos procedimentos formais torna-se prejudicial o andamento do *campus*, pois há a necessidade de contratação de novos funcionários e professores para suprir a ausência e a insuficiência da ocupação dos cargos como afirma o fragmento 6.

A organização do espaço e sua ocupação pode se dar com contradições na concepção de disposição e uso dos espaços afirma Fischer (2010), no qual perguntamos aos docentes quais possuíam seus espaços físicos particulares e específicos para melhor se trabalhar no *campus* identificando se existe a estrutura e salas adequadas para comportar a todos que fazem parte do corpo docente da instituição.

[Fragmento 7] Possuo sala sim ( **Docente 3**)

[Fragmento 8] Não, porque como eu sou professora novata eu fui admitida ano passado, então não tem uma sala própria. A sala que eu fico é essa sala geral dos professores. (**Docente 4**)

[Fragmento 9] Não, e vivo reclamando por não ter sala. Utilizo a sala do meu coordenador sendo o espaço que uso para organizar minhas atividades, o que acaba complicando, pois dividimos o mesmo espaço ao mesmo tempo. (**Docente 5**)

Para um bom desempenho de suas funções os colaboradores necessitam que a organização tenha uma estrutura adequada, que os possibilite espaço. Na UFPI-CSHNB, nota-se a necessidade de mais salas para alocações dos docentes pois a demanda por salas não condiz com a sua oferta, averiguamos que eram poucos os docentes que possuíam uma sala, realidade apenas de uma minoria como a do docente 3. Ter um espaço laboral definido estimula, dando uma razão, um sentido para o trabalho afirma Fischer (2010).

Rohm e Lopes (2015) relatam que ao se inserir no trabalho um indivíduo tem a necessidade de alocar suas forças espirituais e corporais para sua adaptação na realização de atividades, mesmo assim em alguns casos, como vemos no fragmento 8, a docente não possui sala e utiliza juntamente com os outros que também não possuem o espaço da sala geral dos professores.

Vimos no fragmento 9 que a organização se dá com contradições na concepção de arrumação e uso dos espaços onde alguns dos docentes utilizam a coordenação do curso em que atua como local de apoio para realização de suas atividades, a utilização comum desse local se tornou fator que complica a execução das tarefas como relatado pelo docente 5.

Após identificar os locais que frequentam no campus e onde se situa cada colaborador, questionamos se docentes e servidores sobre sugestões de melhorias para estrutura física da UFPI-CSHNB. O espaço faz parte de um cartão de visita que anuncia o local e constitui um instrumento de representação e de comunicação com o exterior pode se observar inicialmente por sua fachada, seu sistema de sinalização, estacionamento e acessibilidade.

[Fragmento 10](...) para mim necessita de mudanças à entrada do portão principal (...) a entrada e saída de carro e moto é a mesma o que possibilita acontecer algum acidente. (**Docente 1**)

[Fragmento 11] O trânsito é muito ruim (...) sinalização não tem e é perigoso porque tiraram o suporte de concreto que tinha no portão de entrada onde podem se encontrar ali ao vim um de cada lado! (**Servidor 1**)

[Fragmento 12] (...) a acessibilidade em relação à Teresina é muito boa, lá tem alguns setores que não tem rampa e só escada, então eu considero que é que tenha certa acessibilidade sim (**Docente 2**)

[Fragmento 13] (...) a sinalização, falta a identificação de espaços para as pessoas portadoras de necessidades especiais, e também faixa para pedestres (...) (**Servidor 4**).

Inicialmente no fragmento 10 o docente 1 atenta para as questões das mudanças na entrada da universidade, onde a grande movimentação de carros e motos e a retirada do suporte de concreto que separava o espaço de entradas e saídas pode gerar algum acidente o que tornou o trânsito perigoso.

Já em relação ao fragmento 12 observa-se que o docente 2 afirma que, em comparação com a sede do *campus* em Teresina, a UFPI/CSHNB tem uma boa estrutura em termos de

acessibilidade mostrando-se assim mais apta e moderna no acolhimento e locomoção dos indivíduos.

É preciso mais do que existir os locais, é fundamental identificar e conhecer os recursos que ela pode oferecer a seus usuários, só assim os valores sociais são atribuídos tornando-se significativos, por isso, em contra partida ao docente 2 o fragmento 13 ressalva a falta de informação e sinalização de trânsito e dos espaços de acessibilidade.

Já a respeito do estacionamento existe não somente a necessidade de sinalização, como também modificações no estacionamento de motos, sendo também mencionada a questão do ônibus da instituição.

[fragmento 14] (...) estacionamento de motos existe uma necessidade de ampliar, principalmente no turno da noite a demanda pelo espaço é muito grande (...) **(docente 4).**

[fragmento 15] (...) o ônibus tem que sair mais tarde porque quando da 21h55min o motorista já está saindo e muitas aulas do turno da noite vai até 22h00min horas. O ônibus teria que sair mais tarde, umas 22h10min(...) **(docente 3).**

O docente 4 frisou a carência de um espaço mais adequado para alocação das motocicletas, sugerindo o aumento ou um novo lugar para estacionamento dos veículos, pois o espaço destinado não comporta a demanda principalmente no turno da noite devido grande volume de motos.

A UFPI-CSHNB, disponibiliza um ônibus para deslocamento dos discentes, docentes e servidores que como apresentamos no quadro abaixo, possui 2 rotas: UFPI destino centro e centro destino UFPI.

**Figura 1 - Horários de circulação do ônibus universitário**

<b>6:50</b>	<b>UFPI/CENTRO</b>	<b>13:50</b>	<b>CENTRO/UFPI</b>
<b>7:10</b>	<b>CENTRO/UFPI</b>	<b>15:20</b>	<b>UFPI/CENTRO</b>
<b>7:30</b>	<b>UFPI/CENTRO</b>	<b>15:40</b>	<b>CENTRO/UFPI</b>
<b>7:50</b>	<b>CENTRO/UFPI</b>	<b>17:20</b>	<b>UFPI/CENTRO</b>
<b>12:00</b>	<b>UFPI/CENTRO</b>	<b>17:40</b>	<b>CENTRO/UFPI</b>
<b>12:20</b>	<b>CENTRO/UFPI</b>	<b>18:00</b>	<b>UFPI/CENTRO</b>
<b>12:50</b>	<b>UFPI/CENTRO</b>	<b>18:20</b>	<b>CENTRO/UFPI</b>
<b>13:10</b>	<b>CENTRO/UFPI</b>	<b>22:00</b>	<b>UFPI/CENTRO</b>
<b>13:30</b>	<b>UFPI/CENTRO</b>		

Fonte: Adaptada pelos autores

O docente 3 no fragmento 15 faz uma observação quanto ao último horário de saída do ônibus da instituição com destino ao centro da cidade, que sai às 21h55min, onde o horário determinado de saída é às 22 h, juntamente ao término da última aula do turno da noite. O entrevistado sugere o horário das 22h10min para a saída do ônibus, possibilitando, assim, que os professores utilizem por completo o tempo das aulas sem que os alunos precisem sair para utilizar o transporte.

Ao analisar alguns lugares como os espaços das salas de aula e os laboratórios, chegamos a perceber que apesar de um amplo espaço e uma estrutura adequada há a necessidade de renovação dos recursos materiais, principalmente nas salas de aulas:

[Fragmento 16] Com relação à estrutura a estrutura física do campus ficou ela e muito boa a dificuldade é mais em relação aos equipamentos dentro dos laboratórios. **(Docente 4)**

[Fragmento 17] Dificuldade no ambiente físico, por exemplo, nas salas que tem aquele ar-condicionado que faz muito barulho acho um dos fatores muito complicado aqui dentro sendo complicado para dar aula (**Docente 3**)

[Fragmento 18]A salas são amplas e comportam os alunos mais carecemos de mais *datashow*, caixa de som e microfones. (**Docente 2**)

[Fragmento 19] (...) número de *datashows* eu acho limitado, por exemplo, assim que eu cheguei aqui eu encontrei essa dificuldade porque eu não tenho *datashow*, e o da sala que eu dava a aula não funcionava (...) (**Docente 5**)

De acordo com a estrutura física da UFPI, na visão dos fragmentos 16 e 18 mostrou que a estrutura encontra-se apta para comportar e se trabalhar com mais qualidade e segurança no repasse do conhecimento, mas em contrapartida os recursos materiais e os equipamentos, fundamentais para uma melhor interação e participação não oferecem o suporte necessário para melhoria da aprendizagem, do diálogo e do bem estar dos indivíduos como foi relatado pelos docentes.

Nesta análise identificaremos alguns pontos semelhantes com relação a interatividade das pessoas, mas também distintos no que se refere à alimentação pois a estrutura é composta de áreas de grande circulação de pessoas, servindo tanto para refeição como também para o envolvimento dos indivíduos quando estão no Restaurante Universitário, na Cantina ou nos pátios, no qual analisamos os aspectos que envolve estes espaços.

[Fragmento 20](...)gosto do RU daqui e de todos os RUs que já andei esse daqui é o melhor que vi!(**Docente3**)

[Fragmento 21] O RU só elogios, uma estrutura ampla, não há uma fila ampla que seja considerada assim com muitas pessoas na fila, eu identifico um ponto positivo é por ele ser todo climatizado, tem instituições de ensino quem RU mais não tem o privilegio digamos assim que nos temos por ser todo climatizado.( **Docente 1**)

[Fragmento 22] A cantina, eu acho ela com opções muito restritas, porque o que tem salgadinho, alimento industrializado, refrigerante, um suco às vezes sendo um ponto negativo, como e Universidade a questão dos atos alimentares eu acho deveria começar a ser tratada aqui teria que ter uma lanchonete ou outra opção com lanches mais saudáveis. (**Docente 4**)

[Fragmento 23] (...) , o espaço do pátio, RU e da cantina é o momento em que o pessoal da vai se encontrar com pessoas de outros cursos, ver outras coisas que tem outros cursos ( **Docente 5**)

A opinião dos docentes é praticamente unanime em relação ao refeitório, pautando a qualidade e estrutura que RU oferece, principalmente em relação a outros refeitórios mencionado pelo docente 3, sendo de forma mais agradável por ser climatizado como exposto pelo docente 1. Já em relação à cantina, o espaço é insuficiente e ela também possui um cardápio restrita as opções mencionado pelo docente 4, surgindo a necessidade de uma concorrência para obter uma diversidade de comidas, principalmente as mais saudáveis.

Ao observarmos a relação existente nos espaços tanto do RU, cantina e pátios, há uma característica positiva, pois é neles que são vivenciados os momentos em que há a diversidade e troca de culturas com as pessoas interagindo entre si, proporcionando maiores conhecimentos, fato mencionado pelo no fragmento 23. Como apontado por Fischer (2010, p. 99), “os espaços de recepção, de acolhimento são locais de interação com o exterior; constituem espaços concebidos sobre o modo da transparência e do bem estar destinados a criar uma imagem de conveniência”.

Ao Recordarmos os fatos ocorridos na estruturação e reestruturação da Instituição,

relatamos os processos de expansão estrutural e física para melhor fornecer qualidade e comodidade aos indivíduos. Em relação a isso questionamos a respeito das necessidades que envolvem a biblioteca do *campus*.

[Fragmento 24] (...) faltam muitos livros, e às vezes os livros que pedimos nunca chega. (...) no caso o aluno compra, já que a universidade não pode, já falamos com o reitor, mas o reitor disse que ia arrumar e estou com 1 ano esperando. **(Docente 03)**

[Fragmento 25] (...) não temos na biblioteca o material específico pra ensino no campo apenas o de química e demais matérias, então fomos obrigados a montar nossa mini biblioteca aqui mesmo para os alunos!**(Docente 04)**

[Fragmento 26] (...) o espaço da biblioteca esta ficando pequeno pra a demanda de lá, fora que esta muito zuandento lá, acho que devido a grande aglomeração (...)**(Docente 2)**

Ao identificarmos os resultados, fica clara a grande deficiência estrutural e material no suporte educacional mencionada por todos os entrevistados, frisando aspectos importantes como falta de acervo bibliográfico para pratica e execução das tarefas institucionais. Ao analisarmos o fragmento 25 em particular, o docente relata ainda que por a Instituição não fornecer um aparato bibliográfico adequado para o aprendizado necessitou, em particular, a criação de um acervo próprio e específico para dar suporte no repasse dos conhecimentos. O espaço de estudo usado como suporte para todos os que frequentam o local, apresenta limitações como menciona o docente 2.

#### **4.2 Análise da representação simbólica, na visão de docentes e servidores da UFPI – CSHNB.**

Esta seção do trabalho busca mostra quaisas representações simbólicas dos docentes e servidores dessa instituição, possibilitando a compreensão dos pontos de vista, das necessidades e entender o modo de vida, buscando a compreensão dos motivos da escolha pela a carreira profissional de servidor público federal no qual Rohm e Lopes (2015) pontuam que o trabalho antes visto como sofrimento, castigo ou somente fonte de renda, passa a ter um sentido virtuoso, onde o individuo por além de forças corporais as espirituais, tornando-se assim possível de ser algo prazeroso. Com isso abordaremos os principais pontos exposto pelos entrevistados a respeito de suas questões pessoais.

Iniciamos as entrevistas perguntando, quais fatores que os motivaram a escolher a carreira de docente e/ou servidor público federal da UFPI-CSHNB, dentre eles foram citados alguns aspectos. A Aptidão ao cargo, a estabilidade e identificação com a carreira.

[Fragmento 27] Aptidão ao cargo **(Servidor 04)**

[Fragmento 28] Lidar com pessoas, tem o dom de ensinar e aprender. **(Docente 2).**

[Fragmento 29] Eu sempre gostei dessa questão da docência então, assim que eu comecei a graduação no curso de nutrição, eu já fiquei focado todos os períodos para assim que terminar o curso ser professora, devido a minha mãe e a professores espelhos.**(Docente 4)**

[Fragmento 30] Bom, a carreira por que assim desde minha época graduação já tinha o interesse é em retornar ao nosso campus oriundo em regresso (...)**(Docente 1).**

[Fragmento 31] A estabilidade uma coisa é ser administrador na esfera privada e outra coisa é na esfera pública, tem uma renda fixa, acaba que em um cargo publico a remuneração é melhor (...) (**Servidor 2**).

Notamos que alguns entrevistados abordaram pontos semelhantes, entre eles a identificação pelo seu cargo, no qual demonstraram estar aptos a desempenhar suas habilidades como o servidor 4 propôs e a arte de lecionar, aliada a uma boa capacidade de relação e interação com pessoas proporcionando a oportunidade de aprendizado das partes envolvidas exposta pelo fragmento 28.

Ressaltamos também a parte em que o fragmento 29 aponta que uma das influências que tomou para seguir a área da docência foi a influencia de familiares enquanto outros esboçaram o desejo de retornarem a aos seus lugares de origem.

Ao analisarmos o fragmento 31 apontada pelo servidor 2, nota-se que a estabilidade surge como um outro fator considerado na hora da escolha profissional devido a segurança e a remuneração serem melhores que na esfera privada.

Abordamos a seguir, os fragmentos sobre as experiências de trabalho anteriores a UFPI onde foram apontadas as principais diferenças e as adversidades encontradas por parte de cada um em relação ao trabalho desempenhado como à liberdade de execução das competências, a jornada de trabalho e a importância social do emprego.

[Fragmento 32] Sim. Por ser repartição particular, com foco no lucro da empresa, nossa produção profissional era ilimitada. Aqui podemos exercer melhor nossas competências e habilidades (...) (**Docente 2**).

[Fragmento 33] Sim, tive experiência de trabalho anterior mais na iniciativa privada, a diferença era mais cansativa, pois na iniciativa privada de um modo geral a assinuidade é maior, assim 44 horas semanas. (**Docente 1**)

[Fragmento 34] Sim, Antes eu trabalhava como secretaria na caixa econômica, então pra mim eu não estava fazendo nada de útil para a sociedade nada que eu pudesse dizer um dia fiz algo construtivo como hoje! (**Docente 05**)

Observamos com nitidez a unanimidade dos entrevistados ao perguntarmos sobre suas experiências profissionais, onde todos os fragmentos mencionados acima afirmaram já ter passado por vivências profissionais. Notamos também que referente aos locais trabalhados antes de ingressarem na Instituição eram em cargos na esfera privada relatando a adversidade dos serviços nas duas esferas: a pública e a privada como demonstra o fragmentos 32 e o docente 1 exemplifica essa diferença comparando as jornadas de trabalho da universidade com a da esfera privada.

Na sua fala, o docente 5 faz referência a respeito do trabalho na UFPI-CSHNB afirmando que o considera muito bom por poder esta colaborando como a sociedade através do ensino como defende Albornoz (2004), o trabalho tem participação na necessidade psicológica do individuo de contribuir para o desenvolvimento da humanidade.

Quando questionados se as expectativas profissionais foram atendidas, as opiniões são divididas.

[fragmento 35] Minha visão antes de se inserir era de boa perspectiva profissional, e continua além de ser um cargo efetivo a instituição possibilita você ascender profissionalmente (...) (**docente 1**).

[fragmento 37] Bom! O salario e a aposentadoria eu pensei que era melhor e não é, parece que o governo federal acabou com a aposentadoria e criou esse fundo PSPI e foram as duas piores frustrações que tive! (...) (**docente 3**)

Fica claro o conflito de ideias existente entre a opinião do docente 1 como a do docente 3 em relação a ter expectativas atendidas. Um fato visível que podemos identificar no discurso do fragmento 35 são expectativas que ele espera é mais voltados para a ascensão profissional, gerando, conseqüentemente a contradição com os que tinham expectativas financeiras e de perspectivas futuras. Na visão de Pinheiro (2014), o trabalho além de ser uma fonte de renda para suprir demais necessidades humanas, também é vista como algo imaterial traduzido na cultura com carreira profissional onde ressalva Aktouf (2010, pag. 51) “a cultura é um complexo coletivo feito de representações mentais que ligam o imaterial e o material”.

Em um dado momento, questionamos aos docentes e servidores sobre a sua satisfação quanto à profissão, muitos ressaltaram a desvalorização do profissional, mas trazem também a visão da importância da profissão e do local.

[Fragmento 38] Eu me sinto muito satisfeita, principalmente em ver que um aluno saiu dali e conseguiu algo, eu posso não ter sido a pessoa que fez mais eu contribuí! Ele chegou aqui e quase não conseguia se expressar era muito tímido e ao término do curso a pessoa saiu toda falante, toda desenrolada então você contribuiu! E a UFPI me possibilita isso! (**Docente 5**).

[Fragmento 39] Sim, mas muitas coisas tem que melhorar para nossa classe na maioria das vezes o professor não é valorizado como ele deveria ser como, por exemplo, o governo não tem incentivo para profissão e os salários estão defasados. (**Docente 4**).

Como podemos identificar os relatos acima, verificamos a satisfação dos envolvidos com a profissão que se dar de forma positiva e satisfatória. O fragmento 38 ressalva ainda que o docente mostra-se realizado ao saber que sua formação e seus conhecimentos contribuíram para que pessoas conseguissem se desenvolver e se expressar melhor dentro e fora do campus, no entanto nota-se que há uma discrepância no seu valor profissional onde o docente 4 cita que não existe o reconhecimento de seu esforço como professor afirmando que não se tem incentivos vindo por parte da gestão pública, como por exemplo incentivos financeiros para com a classe.

Lima e Arrais (2014) relata que um espaço pode ter um significado para alguns e já serem inexistente para outros, esse significado depende das praticas sociais e os usos que fazem deles. O espaço tem uma polissemia que possibilita diferentes formas de percebimento, uma visão simbólica ou tendo sua importância apenas em fatores econômicos (LEITE, 2007; AUGÉ, 2005).

Ao perguntarmos a respeito da interação e do relacionamento profissional entre os funcionários da universidade onde eles relataram a diversidade no modo de interagir com seus colegas e discentes mostrando ser flexíveis ao contato com eles, não possuindo assim conflitos entre as partes.

[Fragmento 40] A interação é de harmonia são entre os colegas tanto os docentes quanto os servidores técnicos administrativos, sempre trabalhando em parceria mutuamente e com os alunos também (...) (**Docente 1**).

[Fragmento 41] Apesar de dificuldade diálogo/respeito mútuo com alguns servidores/alunos, em geral, de forma positiva (**Docente 2**).

[Fragmento 42] a minha interação é principalmente com os servidores técnicos, porque assim, eu não dependo deles para as práticas em laboratório então, a minha relação com ele sempre foi muito boa, amigável (...) (**Docente 4**).

[Fragmento 43] (...) por o nosso curso funcionar diferente, é em campo a relação com o aluno tem sido melhor do que se fosse um curso regular, tenho contado com ele e sua vivência. (**Docente 5**)

[Fragmento 44] Somente o essencial. (**Servidor 3**)

Como podemos identificar no discurso dos fragmentos, que no ambiente de trabalho, a relação e o respeito profissional são mútuos entre todas as partes envolvidas, não havendo atritos, no entanto existem algumas peculiaridades encontradas no contato principalmente no diálogo e falhas no repasse de algumas informações como menciona o fragmento 41. De acordo com o fragmento 42 o docente 4 afirma ter mais contato e interação com os servidores do campus, devido necessitar do auxílio deles nas práticas da docência.

O fragmento 43 revela uma particularidade, trata-se de uma singularidade do curso, devido o seu funcionamento se tratar de forma diferente aos demais cursos, atuando no campo o contato e a relação entre servidores e docentes acontece de forma restrita, há mais interação com os discentes no qual a participação dos professores na vida do alunado se torna mais frequente. Observamos também a visão do servidor 3 onde ele explicita ter só contato profissional e formal direcionando apenas o essencial.

Quanto ao clima organizacional perguntamos como se dava o trabalho realizado e o comportamento entre os indivíduos, onde foi relatada a forma de como era conduzida o desenvolvimento entre os profissionais para a realização de suas atividades de trabalho perante a Instituição.

[Fragmento 45] Um clima muito bom de trabalhar, sempre quando eu tenho dificuldade, eu buscar ajuda opinião de algum outro colega e assim é uma questão muito positiva não tem rivalidade, disputar essas coisas! (**Servidor 2**)

[Fragmento 46] Adaptação é a realidade do clima local (**Servidor 4**)

[Fragmento 47] Um clima muito amigável, não ter aquela pressão, com o eu vejo em instituições particulares, que exigem um comportamento X, porque estão pagando, e aqui não você tem a liberdade de como conduzir as coisas. (**Docente 4**)

Nota-se que a UFPI/CSHNB oferece um clima agradável e saudável propenso a uma positiva execução de seus trabalhos, não havendo atritos ou inimizades nas relações profissionais e pessoais que possa prejudicar, ficando clara a boa relação entre as partes envolvidas. Embora existam dificuldades na realização das atividades trabalhistas, buscam uns aos outros para ajudar a solucionar tais empecilhos como afirma o fragmento 45. No entanto o servidor 4, aponta um problema para a adaptação ao local e espaço de trabalho ao expor quanto a realidade da estrutura relacionado aos processos a ser desempenhados.

Na visão do docente 4 o clima é agradável por ter uma liberdade na forma de conduzir o trabalho não existindo uma limitação de método como nas instituições particulares ponto que é mencionado no fragmento 47.

Para finalizar, perguntamos aos docentes e servidores o que a UFPI-CSHNB representava para cada um deles, as respostas foram as seguintes:

[Fragmento 48] A concretização de um sonho que é oferecer e proporcionar educação em todas as áreas para a macrorregião de modo geral! É satisfatório! (**Docente 1**)

[Fragmento 49] Um presente de Deus, onde tenho a oportunidade de interagir com pessoas / comunidade em geral, ao tempo em que obtenho por meio do exercício. Um segundo lar, onde passo metade do meu dia. **(Docente 2)**

[Fragmento 50] Hoje UFPI pra mim representa muito! É o meu trabalho, é o que eu preciso fazer para sobreviver, uma realização profissional e pessoal **(Docente 3)**.

[Fragmento 51] O meu trabalho! Uma instituição com grande respaldo no ensino piauiense **(Servidor 3)**

[Fragmento 52] Apenas Trabalho! **(Servidor 4)**

O relato dos envolvidos a respeito da Instituição é bastante positivo e significando, pois ela representa seus ideais de acordo com cada perspectiva exposta pelos entrevistados. Para muitos a carreira representa uma realização pessoal, é algo divino que tem uma grande significado sentimental como percebemos no fragmento 48 e pela fala do docente 2 que também afirma ser local onde passam uma parte significativa de suas vidas, fonte além de renda financeira, de desenvolvimento pessoal, por ser uma instituição de grande importância e respaldo para a sociedade como cita o servidor 3. Acredita Augé (2005) que os lugares se relacionam com os indivíduos formando laços e histórias ao mesmo tempo em que os indivíduos se identificam, socializam-se e organizam-se, mais para outros é apenas um local como demonstra o fragmento 52, onde o servidor tem a UFPI-CSHNB apenas como o seu trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo partimos do objetivo de abordar a estrutura física e simbólica da Universidade Federal do Piauí – CSHNB, analisando as maneiras como docentes e servidores da UFPI-CSHNB se identificam com o *campus*. Este é um tema pouco estudado pela Administração, principalmente no âmbito de Picos, onde ganha mais destaque temas na área de marketing, finanças ou recursos humanos, mostramos então que esse tema pode ser muito útil à Administração em geral e ao campo dos estudos organizacionais em particular, trazendo a realidade e evidenciando as relações sociais, auxiliando assim para uma transparência nas descobertas sociais.

Na elaboração desta pesquisa, fizemos uma pesquisa exploratória estruturada pela técnica de estudo de caso com abordagem qualitativa, utilizamos as técnicas de pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas. Encontramos dificuldades na busca de dados como a resistência de alguns dos sujeitos que se negaram a participar, com o receio da gravação e também as indisponibilidades de tempo para agendamento da entrevista.

Nosso estudo não visa dissipar o assunto, mas sim revelar alguns pontos encontrados nas análises de dados sobre a representação social da UFPI-CSHNB. Diante da constatação dos dados, percebemos a falta de planejamento adequado, quando a estruturação da instituição foi feita de acordo com o surgimento das necessidades, tendo poucos locais planejados, o que gerou limitações e ausência de espaços suficientes para alocação dos seus servidores e docentes que também encontraram dificuldades ao ingresso no *campus* devido à ausência de treinamento, onde o processo de instalação e apresentação das funções e processos é realizado por funcionários mais experientes e através de auxílio dos colegas.

A deficiência na estrutura existe em vários locais da universidade, desde a entrada, estacionamentos, na sinalização, laboratórios, nos espaços de convivência como pátios e cantina, nos espaços de estudo em grupo e individual da biblioteca que apresenta ainda

carência de livros no acervo, fato que leva aos alunos e docentes a necessidade de um acervo próprio para que possam ter absorção e repasse do conteúdo de forma adequada.

É notória a forte centralização e dependência da sede para a conclusão de tarefas, fator que dificulta a realização de procedimentos como os de seleção de professores, que, devido à lentidão do encaminhamento do processo, por algumas vezes inicia-se o semestre letivo antes dos docentes assumirem seus cargos, o que diminui o tempo de repasse dos conteúdos das matérias das disciplinas, que em geral tem carga horária de 60 horas.

Os fatores que agregam valores à UFPI-CSHNB são a estabilidade e segurança repassada aos seus colaboradores e a forte relação identitária dos funcionários com a instituição e com as carreiras, principalmente a dos docentes, que não possuem incentivos, nem valorização, no entanto demonstram afeto pela profissão. Mais do que recursos financeiros, onde buscam satisfação pessoal, contatos, visão de mundo e ampliando o seu *network*<sup>1</sup>.

Sugerimos para futuras pesquisas que este estudo seja ampliado para os Cursos de Administração dos demais *campi* da UFPI para que se possam mapear os argumentos dos servidores e docentes de forma a encontrar opiniões comuns e divergentes, no intuito de saber se aspectos aqui descobertos são realidades encontradas em todos os *campus* da UFPI.

---

<sup>1</sup>*network*: rede de contatos ou uma conexão com algo ou com alguém.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6 ed. São Paulo: Brasiliense, 2004.

ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith. Representações sociais: Aspectos teóricos e Aplicações à educação. **Revista Múltiplas Leituras**, v.1, n. 1, p. 18-43, jan. / jun. 2008

ANTUNES, Reis. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

AUGE, Marc. **Não-lugares: Introdução a uma antropologia da super modernidade**; Campinas; Papirus, 2005.

AKTOUF, Omar. O simbolismo e a cultura de empresas: dos abusos conceituais às lições empíricas, In: CHANZAT, J.FO indivíduo na organização, v.2, n 40: dimensões esquecidas; tradução Arakcy Martins Rodrigues 11. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010.

BERTUCCI, Janete Lara de Oliveira. **Metodologia básica para elaboração de trabalhos de conclusão de cursos (TCC) Ênfase na elaboração de TCC de pós-graduação lato sensu** São Paulo: Atlas, 2008.

BRITO, Heyde Maria Almondes de. **O Impacto da iniciação científica na carreira do graduando de administração e os incentivos da instituição para instigar o interesse dos discentes pela pesquisa** – 2012. 67 folhas. Trabalho de Conclusão de Cursos de Administração. Universidade Federal do Piauí, CSHNB, *Campus de Picos*.

BRUNER, J. **Realidade mental, mundos possíveis** (M.A.G. Domingues, Trad.) Porto Alegre: Artes Médicas, 1997

COIMBRA, Kary Emanuelle Reis. (Re) significações de Tempo-Espaço na Cidade: Confrontos entre o Espaço Produzido e o Espaço Vivido em Belo Horizonte. In: ENCONTRO DA ANPAD, 37., 2013, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD 2013.

DE ANDRADE, Luciana Teixeira; JAYME, Juliana Gonzaga; DE CASTRO ALMEIDA, Rachel. Espaços públicos: novas sociabilidades, novos controles. **Cadernos Metrôpole.** p. 21, 2009.

DUARTE, N. Formação do indivíduo, consciência e alienação: o ser humano na psicologia de A. N. Leontiev. **Caderno CEDES**, v. 24, n. 62, p. 44-63, 2004.

EWALD, Ariane Patrícia; GONÇALVES, Rafael Ramos; BRAVO, Camila Fernandes. O espaço enquanto lugar da Subjetividade. **Revista Mal Estar e Subjetividade**, v. 8, n. 3, p. 755-777, 2008.

FISCHER, Gustave-Nicolas. Espaço, Identidade e Organização. In: **O indivíduo na organização**, v.2, n 82: dimensões esquecidas/Jean – François Chanlat coordenador; organização da edição brasileira, revisão técnica Ofélia de Lanna Sette Tôrres; tradução Arakcy Martins Rodrigues...[ET AL.] – 1. ed. – 11. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA .(IBGE) Habitantes por cidade.Disponível em:<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=220800>. Acesso em 28/05/2015.

LAKATOS, E. Maria; MARCONI, M. de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica: técnicas de pesquisa**. 7 ed. – São Paulo: Atlas, 2007.

LEITE, Rogerio Proença. **Contra-usos da cidade: lugares e espaço público na experiência urbana contemporânea**– 2 ed. – Campinas, SP: Editora da Unicamp; Aracaju, SE: Editora UFS, 2007.

LIMA, Guilherme Coelho de; ARRAIS, Leonardo Soares. **Os Dilemas da Realocação da Feira Livre de Picos**. 2014. 22 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso de Administração. Universidade Federal do Piauí, CSHNB, *campus* de Picos.

PINHEIRO, Ana Paula dos Santos. **O Processo de Construção da Identidade Profissional dos Discentes do Curso de Administração da UFPI/CSHNB**. 2014. 30 folhas. Trabalho de Conclusão de Cursos de Administração. Universidade Federal do Piauí, CSHNB, *Campus* de Picos.

REIS, Sebastiana L. de Arruda; BELLINI, Marta. Representações sociais: teoria, procedimentos metodológicos e Educação ambiental. **ActaScientiarum.Human and Social Sciences**.Maringá, v. 33, n. 2, p. 149-159, 2011.

ROHM, Ricardo Henry Dias; LOPES, Natália Fonseca. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **EBAPE.BR**, v. 13, nº 2, Artigo 6, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2015.

SÊGA, Rafael Augustus. O conceito de representação social nas obras de Denise Jodelet e Serge Moscovici. **Anos 90** n. 13, julho de 2000.

SILVA, Clara Luísa Oliveira; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Lugares, Discursos e Subjetividades nas Organizações: o caso de uma prisão. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 11, n. 3, p. 383 a 401, 2013.

SOUZA, Marcelo Lopes. TEXEIRA, Eduardo Tomozine. Fixando Bandeiras, Ressignificando o espaço: Territórios e “lugares” do movimento dos sem-teto. In: **CIDADES: Revista científica/grupo de estudos urbanos**.Vol. 6, n 50.; Grupo de Estudos Urbanos, 2009.

VIANNA, S. Antecedentes históricos. In: SUSSEKIND, **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005. v. 1 e 2.

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

**APÊNDICES**

**APÊNDICE A**  
**ROTEIRO DE ENTREVISTA COM SERVIDORES DA UFPI-CSHNB**

- Idade
- Sexo?
- Estado civil?( filhos?, dependentes?)
- Formação
- Qual o seu cargo?
- Quais fatores motivaram você a escolher essa carreira?
- Como se deu a adaptação ao trabalho? ( treinamento)
- Existe alguma dificuldade ou limitação no ambiente de trabalho? ( condições de trabalho ex: material,ambiente, espaço, horarios)
- Como se desenvolve a interação com os professores, alunos ?
- Qual sua relação com a gestão da UFPI? ( contato,autonomia)
- Já teveexperiencia de trabalho anterior a UFPI? Se sim , quais diferenças foram notadas?
- Qual era sua visão em relação à profissão antes de se inserir na mesma?
- Suas expectativas com relação à profissão foram atendidas?
- Você se sente satisfeito no que faz? Por quê?
- Supre suas necessidades pessoais, financeiras e profissionais?
- A UFPI possibilita crescimento profissional ?
- Quais espaços do campus costuma frequentar? ( biblioteca,cantina,RU,Patios)
- Como vocêavalia cada espaço fisico da UFPI? ( salas de aulas, coordenações ,laboratorios, direção, RU, cantina, corredores, auditorios,patios,banheiros,estacionamento)
- Quais sugestões você daria para a estrutura fisica da UFPI?
- Como se da o clima organizacional, a sua percepção sobre a UFPI em geral?
- O que a UFPI representa para você?

**APÊNDICE B**  
**ROTEIRO DE ENTREVISTA COM PROFESSORES DA UFPI-CSHNB**

- Idade
- Sexo?
- Estado civil?( filhos?, dependentes?)
- Formação
- É professor efetivo ou temporario?
- De quais cursos?
- Quais fatores motivaram você a escolher essa carreira?
- Existe alguma dificuldade ou limitação no ambiente de trabalho? ( condições de trabalho ex: material,ambiente, espaço, horarios)
- Você possui sala no campus?
- Como se desenvolve a interação com os servidores e alunos?
- Qual sua relação com a gestão da UFPI? ( contato,autonomia)
- Já teveexperiencia de trabalho anterior a UFPI? Se sim , quais diferenças foram notadas?
- Qual era sua visão em relação à profissão antes de se inserir na mesma?
- Suas expectativas com relação à profissão foram atendidas?
- Você se sente satisfeito no que faz? Por quê?
- Supre suas necessidades pessoais, financeiras e profissionais?
- A UFPI possibilita crescimento profissional ?
- Quais espaços do campus costuma frequentar? ( biblioteca,cantina,RU,Patios)
- Como vocêavalia cada espaço fisico da UFPI? ( salas de aulas, coordenações ,laboratorios, direção, RU, cantina, corredores, auditorios,patios,banheiros,estacionamento,acessibilidade)
- A UFPI oferece suporte fisico e material suficiente para cumpri seu plano de ensino e pararepasse de conteudos de forma adequada?( data show,pilotos,acesso a onibus para visitas tecnicas,materialdidatico)
- Quais sugestões você daria para a estrutura fisica da UFPI?
- Como se da o clima organizacional, a sua percepção sobre a UFPI em geral?
- O que a UFPI representa para você?

## **APÊNDICE C**

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

#### **Título do Trabalho**

As Representações Sociais de docentes e Servidores Sobre a Universidade Federal do Piauí – CSHNB em Relação a Sua Estrutura Organizacional e Simbólica

#### **1) Introdução**

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “ **AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE DOCENTES E SERVIDORES SOBRE A UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – CSHNB EM RELAÇÃO A SUA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E SIMBÓLICA**”. Se decidir participar dela, é importante que leia estas informações sobre o estudo e o seu papel nesta pesquisa. Você foi selecionado(a) em virtude de possuir características de interesse para a composição da amostra da pesquisa. Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a organização. É preciso entender a natureza e os riscos da sua participação e dar o seu consentimento livre e esclarecido por escrito.

#### **2) Objetivo**

O objetivo deste estudo é buscar identificar a existência e a influência das representações sociais quanto ao público estudado de docentes e servidores sobre foco estrutural e simbólico da UFPI - CSHNB.

#### **3) Procedimentos do Estudo**

Se concordar em participar deste estudo, você será solicitado(a) a responder questões e perguntas colocadas pelos pesquisadores. A entrevista será gravada e posteriormente, transcrita. Posteriormente, as informações serão analisadas pelos pesquisadores. A identificação dos respondentes será sempre preservada.

#### **4) Riscos e desconfortos**

Você poderá ter receio de alguma informação fornecida aos pesquisadores seja negativamente interpretada, e que por isso sua posição seja ameaçada. De forma alguma os pesquisadores possibilitarão a identificação dos respondentes, nem repassarão informações obtidas durante a entrevista de forma aleatória. Nosso objetivo não é julgar você ou suas opiniões, mas tão somente analisar técnica e academicamente a questão da sua percepção acerca das representações sociais sobre foco estrutural e simbólico da UFPI - CSHNB. Dificuldades são inerentes a esse processo e serão tratadas como tal, sempre com o objetivo de contribuir positivamente para seu aprimoramento.

## **5) Benefícios**

Sua participação na pesquisa é fundamental, dadas as suas características e conhecimento sobre o assunto. Ao responder às questões colocadas por esta pesquisa, você poderá aproveitar para refletir sobre esse processo, seu amadurecimento, as dificuldades já enfrentadas e superadas e aquelas que ainda constituem um desafio. Adicionalmente, você estará contribuindo para que a universidade avance a pesquisa nessa área, ainda tão incipiente no Brasil.

## **6) Custos/Reembolso**

Você não terá nenhum gasto com a sua participação no estudo, sendo sua contribuição fundamental ao andamento deste estudo.

## **7) Caráter Confidencial dos Registros**

Você não será identificado(a) quando o material de seu registro for utilizado, seja para propósitos de publicação científica ou educativa. Ao assinar este consentimento informado, você autoriza a utilização das respostas do questionário para a construção de uma análise global sobre AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE DOCENTES E SERVIDORES SOBRE A UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – CSHNB EM RELAÇÃO A SUA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E SIMBÓLICA, sobre a qual você foi entrevistado(a). Após a transcrição das entrevistas, essas serão mantidas sob a guarda dos pesquisadores, que apenas autoriza o uso e manuseio do material escrito, e que não permitirão, em hipótese alguma a identificação dos entrevistados. Em caso de transcrição de partes da fala do(a) entrevistado(a), estes serão referidos por E1, E2.. ou codificação semelhante, para impedir sua identificação.

## **8) Participação**

A coleta de dados dessa pesquisa será sempre realizada pelos pesquisadores responsáveis, que solicitarão aos entrevistados um horário para realização da entrevista. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder as questões que lhe forem dirigidas, sendo-lhe totalmente facultado se recusar a responder aquelas que não desejar ou sobre as quais não dispuser de informações.

É importante que você esteja consciente de que a participação neste estudo de pesquisa é completamente voluntária e de que você pode recusar-se a participar ou sair do estudo a qualquer momento sem quaisquer penalidades. Em caso de você decidir retirar-se do estudo, deverá notificar ao pesquisador que o esteja atendendo. A recusa em participar ou a saída do estudo não influenciará suas relações particulares com nossa instituição.

## **9) Declaração de consentimento**

Li as informações contidas neste documento antes de assinar este termo de consentimento. Declaro que tive tempo suficiente para ler e entender as informações acima. Declaro também que toda linguagem técnica utilizada na descrição deste estudo de pesquisa foi satisfatoriamente explicada e que recebi respostas para todas as minhas dúvidas. Confirmando também que recebi uma cópia deste formulário de consentimento. Compreendo que sou livre para me retirar do estudo em qualquer momento, sem perda de benefícios ou qualquer outra

penalidade. Dou meu consentimento de livre e espontânea vontade e sem reservas para participar como entrevistado deste estudo.

---

Nome do(a) participante (em letra de forma)

---

Assinatura do participante

---

Data

Atesto que expliquei cuidadosamente a natureza e o objeto deste estudo, os possíveis riscos e benefícios da participação no mesmo, junto ao participante. Acredito que o participante recebeu todas as informações necessárias, que foram fornecidas em linguagem adequada e compreensível e que ele(a) compreendeu essa explicação.

---

Assinatura do(a) pesquisador(a)

---

Data

Heyla Victor da Silva Pereira; Marcus Tardelle Santos Sousa



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA  
"JOSÉ ALBANO DE MACEDO"**

**Identificação do Tipo de Documento**

- ( ) Tese  
 ( ) Dissertação  
 ( ) Monografia  
 (X) Artigo

Eu, Nezla Victor da Silva Pereira e Marcus Tardelle S. Sousa, autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar, gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação As Representações Sociais de Docentes e Servidores Sobre a UFPI-C SMNB em relação à sua estrutura Física e Simbólica de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 03 de julho de 2015.

Nezla Victor da Silva Pereira  
Assinatura

Marcus Tardelle Santos Sousa  
Assinatura