



**INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
CAMPUS PORTO ALEGRE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA**

HYLARIANE ROSA RIBEIRO ARTMANN

**INTEGRAÇÃO COMO POSSIBILIDADE DE VALORIZAÇÃO DO TRABALHO
TERCEIRIZADO NOS INSTITUTOS FEDERAIS**

Porto Alegre

2020

HYLARIANE ROSA RIBEIRO ARTMANN

**INTEGRAÇÃO COMO POSSIBILIDADE DE VALORIZAÇÃO DO TRABALHO
TERCEIRIZADO NOS INSTITUTOS FEDERAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Campus Porto Alegre do Instituto Federal do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Michelle Camara Pizzato

Porto Alegre

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A791i

Artmann, Hylariane Rosa Ribeiro.

Integração como possibilidade de valorização do trabalho terceirizado nos Institutos Federais. / Hylariane Rosa Ribeiro Artmann; orientadora Michelle Camara Pizzato – Porto Alegre: 2020.

155 f.

Dissertação (Mestrado) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – Campus Porto Alegre. Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica - PROFEPT . Porto Alegre, 2020. Orientadora Prof^a Dr^a. Michelle Camara Pizzato

1. Educação Profissional e Tecnológica 2. Institutos Federais. 3. Integração. 4. Trabalho. 5. Terceirização. I. Pizzato, Michelle Camara, orientadora. II. Título

CDU: 377

INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Autarquia criada pela Lei nº 11.892 de 29 de Dezembro de 2008

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

HYLARIANE ROSA RIBEIRO ARTMANN

**INTEGRAÇÃO COMO POSSIBILIDADE DE VALORIZAÇÃO DO TRABALHO
TERCEIRIZADO NOS INSTITUTOS FEDERAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 14 de outubro de 2020

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Michelle Camara Pizzato

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
Orientadora

Prof^a. Dr^a. Clarice Monteiro Escott

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

Prof^a. Dr^a. Daniela Callegaro de Menezes

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Autarquia criada pela Lei nº 11.892 de 29 de Dezembro de 2008

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

HYLARIANE ROSA RIBEIRO ARTMANN

**INTEGRAÇÃO COMO POSSIBILIDADE DE VALORIZAÇÃO DO TRABALHO
TERCEIRIZADO NOS INSTITUTOS FEDERAIS**

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Validado em 14 de outubro de 2020.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Michelle Camara Pizzato

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
Orientadora

Prof^a. Dr^a. Clarice Monteiro Escott

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

Prof^a. Dr^a. Daniela Callegaro de Menezes
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

AGRADECIMENTOS

Agradeço pela oportunidade de aprendizagem que o mestrado me proporcionou, pelas reflexões e pelos debates que enriqueceram a minha trajetória.

Aos meus pais, presentes em toda minha vida escolar, sempre me incentivando e acreditando em mim.

Ao meu esposo Willy Artmann, pelo apoio incondicional, presente sempre, aconselhando, acalmando e torcendo. Pela paciência e por sua dedicação para comigo, ponto de refúgio.

Ao meu diretor-geral Claudino Andrighetto, e ao diretor de administração Uady Sessim, pelo apoio durante esse momento de desafio. Ao colega de setor Miguel Luiz, por “segurar as pontas” durante meu afastamento.

A minha orientadora que trilhou essa caminhada comigo “topando” a escolha do tema, me ajudando a costurar os pensamentos, e a desenvolver a parte acadêmica em mim (ponto de dificuldade). Mantendo sempre uma relação de confiança e sinceridade.

Aos colegas, ricas pessoas, amigos que o mestrado me deu, uma rede importantíssima de conselhos, desabafos, contribuições e principalmente de apoio, para os bons e maus momentos, comuns ao desafio.

-
-
-

Perguntas de um trabalhador que lê

Quem construiu Tebas, a cidade das sete portas?

Nos livros estão os nomes dos reis;

Os reis carregaram as pedras?

E a Babilônia, tantas vezes destruída,

Quem a reconstruía sempre?

Em que casas da dourada Lima viviam aqueles que a construíram?

No dia em que a Muralha da China ficou pronta,

Para onde foram os pedreiros?

A grande Roma está cheia de arcos-do-triunfo:

Quem os erigiu? Quem eram aqueles que foram vencidos pelos césares?

Bizâncio, tão famosa, tinha somente palácios para seus moradores?

Na legendária Atlântida, quando o mar a engoliu, os afogados continuaram a dar ordens a seus escravos.

O jovem Alexandre conquistou a Índia.

Sozinho?

César ocupou a Gália.

Não estava com ele nem mesmo um cozinheiro?

Felipe da Espanha chorou quando sua armada naufragou. Foi o único a chorar?

Frederico 2º venceu a Guerra dos Sete Anos.

Quem partilhou da vitória?

A cada página uma vitória.

Quem preparava os banquetes?

A cada dez anos um grande homem.

Quem pagava as despesas?

Tantas histórias,

tantas questões.

(Berthold Brecht, 1935)

RESUMO

O presente trabalho, resultado da pesquisa desenvolvida no curso de mestrado profissional em educação profissional e tecnológica, tem como tema investigar as possibilidades de integração dos trabalhadores terceirizados nos Institutos Federais de Educação, e de que maneira essas Instituições colocam ou podem colocar em prática a premissa do trabalho como princípio educativo. A escolha do tema motivou-se pela reflexão da centralidade do trabalho na vida do ser humano, atentando para as condições desses trabalhadores dentro da nossa Instituição. Essa pesquisa, que se inscreve na perspectiva de estudo de caso, teve como foco um grupo de terceirizados de um dos Campi do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS). Para a produção de dados realizamos entrevistas com os terceirizados para identificar o senso de pertencimento destes com o seu local de trabalho; o que conhecem da Instituição; e se percebem a valorização do seu trabalho. Realizamos um questionário com os diretores de administração dos Campi para verificar se há alguma ação de integração, e qual a percepção destes sobre o tema. Também, através de um questionário, verificamos com os servidores de um dos Campi qual a posição destes quanto à integração dos terceirizados com a Instituição. Para maior compreensão dos limites da Instituição na relação contratual da terceirização, produzimos um questionário para o procurador federal do IFRS. Como resultados da pesquisa, verificamos que os terceirizados possuem um sentimento de pertencimento com a Instituição, nutrem um sentimento de afeto e percebem a valorização do seu trabalho, mas conhecem a Instituição de maneira superficial e alguns a desconhecem. Os diretores de administração demonstraram interesse em promover a integração dos terceirizados, contudo, destacaram que devem ser observadas as obrigações contratuais, para que o serviço prestado não seja prejudicado. Os servidores acreditam ser importante promover uma maior integração desses trabalhadores com o Campus e com a comunidade acadêmica, e apresentam sugestões. Já o procurador federal também acredita na possibilidade de integração, desde que se tenha o cuidado para não haver pessoalidade e subordinação por parte dos servidores para com os terceirizados. A partir desses resultados, foi desenvolvido um produto educacional na forma de vídeo, com a proposta de contribuir na integração dos terceirizados com a Instituição. A elaboração do produto também contou com contribuições do público ao qual é destinatário, através da realização de um Círculo de Cultura. Através da avaliação do produto, realizada por terceirizados de um dos Campi do IFRS, verificamos que o vídeo é uma ferramenta que traz esclarecimentos, tira dúvidas e aproxima os terceirizados da Instituição, uma vez que eles conhecem mais sobre o local de trabalho. Com essa pesquisa pretende-se contribuir na perspectiva de construir um ambiente que valorize o trabalhador terceirizado, para que ele se sinta parte da Instituição, colocando em prática o trabalho como princípio educativo e valorizando o ser humano, através da educação integral.

Palavras-Chave: Institutos Federais; Educação Profissional e Tecnológica; trabalho como princípio educativo; trabalhadores terceirizados; integração.

ABSTRACT

The present work, the result of the research developed in the professional master's degree course in professional and technological education, has as its theme to investigate the possibilities of integration of the outsourced workers in the Federal Institutes of Education, and in what way these Institutions put or can put into practice the premise of work as an educational principle. The choice of the theme was motivated by the reflection of the centrality of work in the life of the human being, paying attention to the conditions of these workers within our Institution. This research, which is part of the case study perspective, focused on a group of outsourced workers from one of the Campi of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rio Grande do Sul (IFRS). In order to produce data, we conducted interviews with the outsourced to identify their sense of belonging to their place of work; what they know about the Institution; and if they notice the valorization of their work. We conducted a questionnaire with the Campi's management directors to verify if there is any integration action, and what their perception about the subject is. Also, through a questionnaire, we verify with the employees of one of the Campi what their position is regarding the integration of the contractors with the Institution. To better understand the limits of the Institution in the contractual relationship of outsourcing, we produced a questionnaire to the federal attorney of IFRS. As a result of the survey, we verified that the outsourced workers have a feeling of belonging with the Institution, nurture a feeling of affection and perceive the valorization of their work, but they know the Institution in a superficial way and some do not know it. The management directors showed interest in promoting the integration of the outsourced workers, however, they emphasized that the contractual obligations must be observed, so that the service provided is not impaired. The employees believe in the importance of promoting a greater integration of these workers with the Campus and with the academic community, and present suggestions. The federal attorney also believes in the possibility of integration, provided that care is taken to avoid personalities and subordination on the part of the employees to the contractors. Based on these results, an educational product was developed in the form of a video, with the proposal of contributing to the integration of the contractors with the Institution. The elaboration of the product also counted with contributions of the public to which it is recipient, through the realization of a Circle of Culture. Through the evaluation of the product, carried out by outsourced of one of the IFRS Campi, we verified that the video is a tool that brings clarifications, removes doubts and brings the outsourced closer to the Institution, once they know more about the work place. With this research we intend to contribute in the perspective of building an environment that values the outsourced worker, so that he/she feels part of the Institution, putting the work into practice as an educational principle and valuing the human being, through integral education.

Keywords: Federal Institutes; Professional and Technological Education work as an educational principle; outsourced workers; integration.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Etapas da Pesquisa.....	28
Figura 2 – Nuvem de palavras, tema gerador trabalho.....	.49
Figura 3 – Nuvem de palavras, tema gerador educação.....	51
Figura 4 – Nuvem de palavra, tema gerador valorização.....	53
Figura 5 – Nuvem de palavras, tema gerador terceirização.....	54

Quadro 1 – Participantes da pesquisa e instrumentos de produção de dados	23
Quadro 2 – Etapas realizadas no Círculo de Cultura.....	47
Quadro 3 – Respostas das questões 1 a 4 do questionário do produto educacional.....	60
Quadro 4 – Respostas das questões 5, 6 e 7 do questionário do produto educacional.....	60
Quadro 5 – Respostas das questões 8 a 12 do questionário do produto educacional.....	61
Quadro 6 – Respostas das questões 13, 14 e 15 do questionário do produto educacional.....	62

Sumário

. APRESENTAÇÃO.....	15
. QUEM?.....	15
. COMO? O Caminho da pesquisa.....	22
. POR FIM! Conclusão? Melhor, inconclusão!!!!!!.....	29
. A CONSTRUÇÃO COLETIVA DO PRODUTO EDUCACIONAL.....	33
. 1 INTRODUÇÃO.....	33
. 2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	34
. 2.1 Terceirização.....	34
. 2.2 Educação Integral e trabalho como princípio educativo.....	36
. 2.3 Princípios freirianos.....	40
. 2.4 Círculos de Cultura e espaços de educação não-formal.....	42
. 3 METODOLOGIA.....	44
. 3.1 Círculo de Cultura.....	45
. 3.2 Produto Educacional.....	47
. 3.3 Avaliação do Produto.....	48
. 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	49
. 4.1 Círculo de Cultura.....	49
. 4.1.1 Categoria trabalho.....	49
. 4.1.2 Categoria: educação.....	51
. 4.1.3 Categoria: valorização.....	53
. 4.1.4 Categoria: terceirização.....	54
. 4.2 Produção do Produto Educacional.....	58
. 4.3 Avaliação do Produto Educacional.....	59
. 5 CONCLUSÕES.....	63
. REFERÊNCIAS.....	65
. APÊNDICE A – Roteiro de entrevistas realizado com os terceirizados.....	70
. APÊNDICE B – Questionário aplicado com os servidores.....	71
. APÊNDICE C – Questionário aplicado com os Diretores de Administração e Planejamento.....	73
. APÊNDICE D – Questionário aplicado com o Procurador Federal do IFRS.....	75
. APÊNDICE E – Atividade desenvolvida no Círculo de Cultura.....	76
. APÊNDICE F – Questionário de avaliação do produto educacional.....	78
. APÊNDICE G – ARTIGO.....	81

.APRESENTAÇÃO

QUEM? POR QUÊ? COMO? POR FIM....

.QUEM?

Formada em Licenciatura em História, por escolhas no decorrer da caminhada, nunca atuei como professora, mas jamais deixei de reconhecer a importância da educação na construção da sociedade. O estudo de história nos tira da zona de conforto, nos inquieta, perturba, faz a mente transpassar situações, causas, efeitos, ações e/ou falta de ações. Mais do que aprender os fatos do passado, se é que podemos colocar de forma tão simples assim, a história nos coloca não na posição de espectadores, mas nos convida a refletir e nos instiga a buscar formas de agir.

Com a nomeação para o cargo de assistente em administração para trabalhar no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), em 2013, entro em contato com algo totalmente novo para mim, a educação profissional e tecnológica. Confesso que levou tempo para entender o novo contexto ao qual me inseria, e mais ainda para entender o papel dessa instituição para a sociedade.

Ao ingressar no Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, as inquietações despertadas pelo curso de História se entrecruzaram com as inquietações do mundo do trabalho, do sujeito inacabado, histórico e cultural, com a educação integral, com o ser humano crítico, consciente, capaz de interferir na sua realidade e transformá-la.

Atuo no setor de contratos desde 2014, e até então me dedico ao cumprimento de minhas obrigações, e na observância das legislações que envolvem a contratação de empresas terceirizadas. A administração pública contrata essas empresas através do processo licitatório para suprir a demanda por alguns serviços contínuos, como: vigilância, limpeza, motorista, entre outras funções. Nós contratamos serviços através da empresa que, por sua vez, contrata os trabalhadores e é responsável pelos encargos trabalhistas e previdenciários. As atividades do trabalhador, então, são desenvolvidas para administração pública, no nosso caso, dentro dos *Campi*.

Como servidora do setor, trabalho com a gestão e a fiscalização dos contratos administrativos. Sendo assim, tenho contato direto com o grupo de trabalhadores terceirizados que desenvolvem suas atividades laborais no *Campus*.

No setor, contamos com orientações referentes à parte documental, de modo a fiscalizar os serviços prestados pela empresa terceirizada, e o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias das empresas para com os funcionários alocados no nosso *Campus*. Nos diversos cursos administrativos pelos quais passei, o discurso é que devemos manter certo distanciamento dos trabalhadores terceirizados, para evitar subordinação direta e pessoalidade, características vedadas à Administração Pública.

O que eu nunca tinha parado para observar são as relações de trabalho presentes neste contexto, as pessoas envolvidas e as conexões com a situação de desigualdade social do nosso país. Sem abandonar os deveres e as responsabilidades legais, como instituição de ensino, não podemos deixar de pensar nesses trabalhadores que diariamente dividem conosco o ambiente de trabalho, pensar em formas de integrá-los à comunidade acadêmica do *Campus*, e valorizar o trabalho que desenvolvem.

POR QUÊ?

No Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2019-2023) do IFRS, encontramos a concepção político-pedagógica da instituição sobre o ser humano, que produz conhecimento e cultura através do trabalho.

O ser humano é um ser histórico, cultural, inacabado, é um ser de relações e na convivência com outros seres se constitui. Encontra-se em permanente movimento no tempo e espaço, sempre em busca de sanar suas necessidades para produzir sua existência. (IFRS, 2019-2023, p. 134).

Ao pensar sobre a sociedade, a instituição entende o papel fundamental da educação, refletindo sobre as desigualdades existentes, e contribuindo para sua transformação, levando ao ser humano a compreensão de ser inacabado que se constitui historicamente na relação com o outro, compreendendo as relações de poder existentes, e assumindo a posição de sujeito, de cidadão capaz de lutar por mudanças.

No PDI (2019-2023), também encontramos o compromisso assumido pela instituição com o mundo do trabalho e com o trabalhador, que difere da concepção mercadológica e de educação voltada à formação de competência e habilidades. Ao compreendermos o trabalho como realização do homem:

Partindo do pressuposto que as dimensões do trabalho não se restringem apenas às atividades materiais e produtivas e, portanto, representam as constituições históricas, acredita-se que a experiência do trabalho possibilita a criação e recriação do cotidiano dos trabalhadores, transformando-os em atores e sujeitos dos processos produtivos. Desse modo, é necessário retomar a discussão que Marx realiza acerca do trabalho, em seu sentido histórico e ontológico, para compreender qual o alicerce que fundamenta a educação profissional na Rede Federal, enfocando o trabalho no seu sentido positivo, buscando o desenvolvimento humano integral. (IFRS, 2019-2023, p.136).

Sobre o sentido ontológico e histórico do trabalho, encontramos o posicionamento de Saviani (2007) ao tratar o trabalho como algo da essência do homem, a qual é produzida pelo próprio homem. “A essência do homem é um feito humano. É um trabalho que se desenvolve, se aprofunda e se complexifica ao longo do tempo: é um processo histórico.” (SAVIANI, 2007, p. 154).

O autor ainda destaca que foi a partir da propriedade privada da terra que a sociedade se dividiu em classes sociais, os proprietários e o não proprietários. De um lado os que viveriam sem trabalhar, às custas do trabalho alheio, do outro os trabalhadores, que além de manterem-se, precisariam trabalhar para sustentarem os donos de terra.

A nova ordem industrial, ao descobrir o trabalho como fonte de riqueza, o explora de modo eficiente. Bauman (2001) compara a relação de trabalho a um casamento: anteriormente capital e trabalho estavam unidos por um longo prazo, os trabalhadores tinham a perspectiva de emprego para toda a vida. Agora há a passagem do casamento para o viver junto, onde a coabitação pode ser rompida a qualquer momento, por qualquer motivo. Isso causa o enfraquecimento dos laços entre trabalho e capital.

“Flexibilidade” é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do “emprego como o conhecemos”, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contrato de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até a nova

ordem". A vida de trabalho está saturada de incertezas. (BAUMAN, 2001, p. 185).

Empregos seguros em empresas seguras parecem parte da nostalgia dos avós, nem há muitas habilidades e experiências que, uma vez adquiridas, garantam que o emprego será oferecido e, uma vez oferecido, será durável. Ninguém pode razoavelmente supor que está garantido contra a nova rodada de "redução de tamanho", "agilização" e "racionalização", contra mudanças erráticas da demanda do mercado e pressões caprichosas, mas irresistíveis de "competitividade", "produtividade" e "eficácia". (BAUMAN, 2001, p. 202).

Refletindo um pouco mais sobre o mundo do trabalho na sociedade atual, e as mudanças ocorridas, Antunes (2009) fala das "metamorfoses do trabalho", nas quais houve a redução do trabalhador fabril, e paralelamente aumento da *subproletarização* do trabalho: trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado e do setor de serviços. "Verificou-se, portanto, uma significativa heterogeneização, complexificação e fragmentação do trabalho" (ANTUNES, 2009, p.205).

Com empresas mais enxutas, aumenta a rotatividade de trabalhadores e com o aumento do desemprego cresce a pressão para baixar os salários. Há a desvalorização e a precarização do trabalho humano, com a flexibilização do mercado e do Direito do Trabalho. Sobre a flexibilização do direito do trabalho, Carelli (2014) fala em tese "falaciosa" que a flexibilização aumentaria os níveis de emprego:

Não será a redução de direitos sociais, ou a queda do nível de salários que fará contratar mais pessoas do que o estritamente necessário para a sua produção. Nem mesmo o aumento da produção, na maioria das vezes, faz com que o empresário contrate mais pessoas do que necessita, pois abre mão de recursos outros escusos, com horas extraordinárias abusivas e subcontratações em massa, sendo a maioria dos trabalhadores temporários ou informais. Não é consequência direta da diminuição dos encargos sociais a diminuição do desemprego e aumento dos postos de trabalho. (CARELLI, 2014, p.47).

O capital busca expandir seus territórios, e faz com que os governos se submetam às suas demandas, e o discurso da desregulamentação das normas se faz em favor do crescimento da economia, evitando desinvestimentos, apontando como antieconômicas e improdutivas as legislações restritivas sobre o trabalho. As empresas multinacionais procuram países onde há menos regulamentação, onde os direitos trabalhistas são menos protegidos e onde seus custos serão menores.

Na prática, isso significa baixos impostos, menos regras e, acima de tudo, um “mercado de trabalho flexível”. Em termos mais gerais, significa uma população dócil, incapaz ou não desejosa de oferecer resistência organizada a qualquer decisão que o capital venha a tomar. Paradoxalmente, os governos podem ter a esperança de manter o capital em seu lugar apenas se o convencerem de que ele está livre para ir embora – com ou sem aviso prévio. (BAUMAN, 2001, p. 188).

Assim a desregulamentação faz parte da realidade globalizada na qual as empresas precisam encontrar maneiras para tornarem-se competitivas. Para o neoliberalismo, o mercado deve reger as regras da economia; sendo assim, como escreve Carelli (2014):

O Mercado, com suas regras e sua inteligência inata, seria responsável pela justiça distributiva. O trabalhador trataria seu trabalho como uma coisa posta à venda, e negociaria essa mercadoria como outra coisa qualquer, submetendo-se à regra da oferta e procura. (CARELLI, 2014, p. 21).

A terceirização se encaixa nessas novas formas de trabalho, sendo agora regulamentada através da Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017. Junto a isso, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 13 de julho de 2017) trouxe uma novidade, a possibilidade de terceirização da atividade principal da empresa.

Como efeito da terceirização, Viana (2017) aponta para a precarização do trabalho visto que, segundo o autor, os trabalhadores terceirizados de hoje são os trabalhadores efetivos de ontem. A terceirização é defendida como uma necessidade econômica, busca-se maneiras para otimizar a produção, e cortar custos para obter competitividade, “nesse caso o melhor seria destruir todos os direitos do trabalhador” (VIANA, 2017, p.63). Afinal, no neoliberalismo a busca por redução de custos na produção pode não ter limites.

Na verdade, como dizem os *experts* em Administração de Empresas, a busca da qualidade total – nela incluído o corte nos custos – é um processo que *não tem fim*. Cada redução provoca novas comparações e em seguida novas reduções, seja de uma empresa para outra, seja de um país para o outro. (VIANA, 2017, p.63).

O autor ainda destaca outro efeito da terceirização que seria o enfraquecimento do sindicato, visto que essa forma flexível de trabalho fragmenta a

classe trabalhadora, eliminando o caráter coletivo da luta por direitos. Conseqüentemente há o enfraquecimento do Direito do Trabalho, que encontra dificuldades em estabelecer normas protetivas e vê o crescimento de normas precarizantes. Indo além da consequência do não pagamento das verbas trabalhistas por parte de algumas empresas, o autor ainda nos apresenta o efeito na dignidade humana, ao comparar o trabalhador terceirizado a “uma mercadoria” em que a empresa empregadora aluga e “subloca a outra empresa, ganhando na diferença de preço”, isso com o respaldo do Direito.

E é também assim que o Direito do Trabalho vai perdendo o seu próprio paradoxo, que lhe permitiu ser útil ao trabalhador mesmo servindo ao sistema. Passa a servir apenas ao capital – ou pelo menos vai avançando bem mais nessa direção do que na outra. Coloca-se em xeque não só a sua existência, mas sua essência, ou a metade dela. (VIANA, 2017, p.71).

O trabalho, mais do que uma atividade necessária para garantir a subsistência das pessoas, é algo inerente ao ser humano, é onde ele produz conhecimento, gera cultura e mantém vínculos sociais. Mas para que isso aconteça, o trabalho tem que ter sentido para quem o realiza. Nessa perspectiva, Oliveira (2004) nos apresenta as características de um trabalho com sentido, através dos estudos de Piccini (2004).

Os sentidos do trabalho se apresentam em três dimensões: individual, organizacional e social. Adquire sentido individual o trabalho que compactua com os valores morais do trabalhador, possibilitando valorização, desenvolvimento e crescimento pessoal. Na dimensão organizacional, o sentido do trabalho está ligado a sua utilidade, ou seja, adquire sentido o trabalho que é útil para a empresa e para o grupo. A dimensão organizacional também abrange as relações interpessoais: o trabalho tem sentido quando é realizado em um ambiente onde há relações positivas entre os colegas.

Ainda na dimensão organizacional, um trabalho que faz sentido é descrito como aquele realizado em um ambiente agradável, onde as relações interpessoais são positivas, e possibilita relações construtivas. O simples fato de poder trabalhar com pessoas, em meio a elas, confere sentido ao trabalho dos entrevistados. (OLIVEIRA, 2004, p. 40).

Já na dimensão social, o sentido está na sua contribuição e utilidade para a

sociedade, proporcionando o seu desenvolvimento.

Precisamos ver o trabalho diferente da visão do mundo do capital, onde a força de trabalho é reduzida a mercadoria. Para isso, a educação se torna uma bandeira de resistência, de luta contra a hegemonia capitalista.

A educação pode ser o caminho mais sóbrio, racional e mesmo revolucionário para a transformação, embora isoladamente não possa fazer tudo. A educação para a emancipação consiste na construção coletiva de novas formas de compreender o mundo, e, a partir desta compreensão, intervir na realidade com a finalidade de formar homens e mulheres livres e pensantes, capazes de lutar para a superação de uma situação que os desumaniza. (TADDEI, DIAS e SILVA, 2014, p. 22).

Na busca pelo desenvolvimento integral do ser humano, a educação não pode manter a dualidade entre trabalho manual/trabalho intelectual. Deve haver a integralidade da educação propedêutica e da educação técnica, para formação de um estudante, de um cidadão reflexivo, autônomo, crítico, capaz de compreender sua realidade e buscar formas de transformar a sociedade em que está inserido.

Ao falar sobre a educação técnica que por anos esteve voltada à classe trabalhadora, Figueiredo (2009) critica o caráter utilitarista, com conteúdos e metodologias voltadas apenas para educar para uma profissão: “Reduzir a Educação às técnicas rudimentares próprias apenas para a execução de uma profissão é limitar a capacidade das classes populares ao que é necessário apenas para o desenvolvimento do processo produtivo”. (FIGUEIREDO, 2009, p. 70).

A educação não deve estar a serviço do mercado de trabalho, na perspectiva de formar um ser humano para ocupar lugares predeterminados na sociedade. Mais ainda, Arruda (2012) escreve que para isso acontecer é necessária uma transformação da estrutura e das instituições, abrangendo para além da escola esse papel.

Trata-se, portanto, de abrir as portas do processo educativo para a sociedade e o mundo e de transformar em educadores todos os membros da sociedade, desde os dirigentes de governos, sindicatos e associações diversas, até os trabalhadores e os pais e mães de família. (ARRUDA, 2012, p. 101).

Estando dentro de uma instituição de ensino que defende as concepções, exposta até aqui, de ser humano, mundo do trabalho e educação integral,

construímos propostas educacionais para nossos alunos. Será que também não poderíamos estender tais concepções aos trabalhadores terceirizados? Entendemos que, essas concepções não devem se limitar somente ao espaço da sala de aula.

Por essa via, compreende-se que a educação não ocorre apenas nos espaços de educação formal. Ela resulta das experiências vivenciadas em todos os espaços da sociedade pela ação do conjunto das organizações em geral, na qual o poder público e a sociedade, de forma articulada, exercem sua função educadora na busca da construção de uma cultura fundada na solidariedade entre indivíduos, povos e nações, que se opõe ao individualismo neoliberal. (PACHECO, 2010, p.9)

O autor ainda escreve que um projeto democrático e popular deve compreender que todos, com suas especificidades, são educadores: “Professores, técnicos, funcionários etc. são todos trabalhadores em educação e suas atuações na escola devem ser integradas pedagogicamente, tendo o reconhecimento da escola enquanto ação educativa.” (PACHECO, 2010, p. 9).

Arruda (2012) descreve os desafios para unir educação e trabalho no processo educativo, sendo um deles o da educação unilateral orientada para a democracia, onde todos participem efetivamente da construção da sociedade. Outro desafio é o de “superar o confinamento da educação às escolas, salas de aulas e educadores profissionais. Trata-se de reconhecer que todas as instituições e seus funcionários desempenham, simultaneamente ao papel-cultural ou político-econômico, um papel educativo em relação às suas bases sociais.” (ARRUDA, 2012, p. 100-101).

.COMO? O Caminho da pesquisa

Ao compreender o papel fundamental da educação integral e sua articulação com o mundo do trabalho, me deparo com um grupo de trabalhadores terceirizados, dos quais poucos concluíram a educação básica, e que tem como modalidade de trabalho a terceirização, que representa uma das formas atuais da precarização do trabalho, conforme os referenciais teóricos estudados. Dessa reflexão partimos para o tema da pesquisa que tem como título: “Integração como possibilidade de valorização do trabalho terceirizado nos Institutos Federais”.

O problema central: quais as possibilidades de integração de trabalhadores terceirizados em uma instituição pública de ensino, desde a perspectiva do trabalho como princípio educativo?

O objetivo geral: investigar ações que contribuam para a integração e valorização dos terceirizados que trabalham em instituições públicas de ensino, considerando a perspectiva do trabalho como princípio educativo. Para os objetivos específicos: identificar as percepções de trabalhadores terceirizados sobre sua atuação e senso de pertencimento para com o local de trabalho; verificar com os gestores se há alguma atividade dentro da instituição que os terceirizados participam e se há ações destinadas especialmente à integração destas pessoas; identificar as percepções dos servidores sobre as possibilidades de integração dos terceirizados; analisar os limites da Administração com relação a ações de integração de terceirizados no ambiente de trabalho; elaborar um produto educacional que possa ajudar na integração e valorização dos terceirizados em uma instituição pública de EPT e analisar a aplicação do produto educacional com um grupo de trabalhadores terceirizados.

O delineamento dessa pesquisa se inscreve na perspectiva de Estudo de Caso, tendo como foco o grupo de terceirizados de um dos *Campi* do IFRS.

O estudo de caso tem se tornado a estratégia preferida quando os pesquisadores procuram responder às questões "como" e "por que" certos fenômenos ocorrem, quando há pouca possibilidade de controle sobre os eventos estudados e quando o foco de interesse é sobre fenômenos atuais, que só poderão ser analisados dentro de algum contexto de vida real. (GODOY 1995, p.25).

O quadro 1 apresenta os participantes e os instrumentos de produção de dados da pesquisa, dividido em duas etapas: a primeira etapa é referente à parte diagnóstica da pesquisa; a segunda etapa refere-se aos instrumentos utilizados para a produção coletiva do produto educacional.

Quadro 1: participantes da pesquisa e instrumentos de produção de dados.

Grupo de Participantes	Instrumentos de produção de dados
1º Etapa: Diagnóstica	

Terceirizados.	Entrevista semiestruturada. (14 participantes). APÊNDICE A
Servidores.	Questionário <i>online</i> . (38 participantes). APÊNDICE B
Gestores- DAPs (diretor de administração e planejamento).	Questionário <i>online</i> . (11 participantes). APÊNDICE C
Procurador.	Questionário e-mail institucional. (1 participante). APÊNDICE D
2º Etapa: Construção coletiva do produto educacional	
Terceirizados.	Círculo de cultura (11 participantes) (atividade escrita, APÊNDICE E); Questionário de avaliação do produto. (11 participantes). APÊNDICE F.

Fonte: autores.

Primeiramente realizamos o questionário com os Diretores de Administração e Planejamento (DAPs) do IFRS, com 11 perguntas, entre objetivas e dissertativas. Nosso objetivo foi verificar se havia nos *Campi* alguma atividade de integração dos trabalhadores terceirizados, e quais as opiniões dos diretores sobre as possibilidades de ações nessa direção. Enviamos os questionários aos 17 DAPs do IFRS, obtendo o retorno de 11. Os resultados foram analisados e podem ser consultados no artigo: “Integração como possibilidade de valorização do trabalho terceirizado nos Institutos Federais”, (APÊNDICE G), também disponível através do link: <https://periodicos.ifrs.edu.br/index.php/ScientiaTec/article/view/4130>. A modo de síntese cabe apontar que os Diretores de Administração manifestaram que não há ações específicas, mas demonstraram interesse em promover a integração dos terceirizados com a instituição e com os servidores, acreditando que é possível uma organização entre os envolvidos para que não haja prejuízo dos serviços prestados, tomando os devidos cuidados para que a pessoalidade não atrapalhe o cumprimento das obrigações contratuais.

Posteriormente enviamos um questionário *online* para os servidores (do mesmo *Campus* do grupo dos terceirizados participantes), com 7 perguntas, com respostas livres e de múltipla escolha. O questionário foi enviado a 116 servidores, tendo a participação de 38. Os servidores demonstraram entender a importância da integração dos terceirizados com a instituição, como também a relevância da valorização para ampliar o sentimento de pertencimento, além de apresentarem importantes sugestões.

Já com os terceirizados, realizamos entrevistas semiestruturadas, contando com a participação de 14 trabalhadores. A entrevista é um instrumento eficaz para adquirir informações que muitas vezes não são possíveis apenas na observação, como escreve Fernandes (2017):

A relação estabelecida entre o pesquisador e o pesquisado na entrevista é de interação, o que viabiliza a formação de um ambiente de confiança entre o pesquisador e quem responde às perguntas. À medida que a sensação de segurança por parte do entrevistado avança, ele relata, com mais profundidade e detalhes, os dados e as informações do conhecimento do qual é detentor exclusivo com relação aos temas e ao objeto de estudo. (FERNANDES, 2017, p.25).

Os resultados das entrevistas podem ser verificados no artigo: “Com a palavra os terceirizados: suas percepções sobre o local de trabalho”, (Apêndice H) submetido à Revista Scientia Tec. Os resultados apontam que alguns terceirizados cultivam o desejo de concluir sua formação, e os que não demonstram esse interesse, carregam os estereótipos da incapacidade de aprendizagem. O IFRS é visto como um local de aprendizagem e de oportunidades, outros enxergam que essa possibilidade não os pertence. A instituição tem demonstrando o seu compromisso com o trabalho, visto que nas falas dos terceirizados podemos perceber como eles se sentem bem no local de trabalho, são valorizados, e externam sentimentos de pertencimento e afeto.

Inicialmente estava prevista uma entrevista com o Procurador Federal, mas devido ao cancelamento de sua agenda, ele optou em responder as perguntas através do e-mail institucional. Separamos os resultados em 2 categorias: a terceirização na Administração Pública e a integração dos trabalhadores terceirizados com a Instituição.

Em relação à Administração, o Procurador enfatizou alguns requisitos importantes para que a terceirização cumpra com seus objetivos: o planejamento na hora da contratação, e a posterior fiscalização do contrato. Ao responder sobre a responsabilidade da Administração, o Procurador apontou que o IFRS tem desenvolvido rotinas para melhorar o gerenciamento e a fiscalização dos contratos: “Isso passa pela constante revisão de seus manuais, além de cursos de capacitação e visitas técnicas nos Campi. E, em regra, o IFRS não tem sido condenado de forma subsidiária nas reclamações trabalhistas”.

O Procurador não deixa de observar que há dificuldades na realização da fiscalização:

Acrescento que, muitas vezes, os servidores responsáveis pela fiscalização do contrato têm mais uma série de atividades para realizar, muitas vezes, decorrentes da reconhecida carência de pessoal, e acabam dedicando pouco tempo para essa função tão essencial. (procurador federal).

Os principais cuidados que a Administração precisa tomar na relação terceirizada são apresentados na Instrução Normativa nº 05/2017, que nos traz a vedação de práticas de ingerência na administração da contratada por parte da Administração Pública. Assim questionamos ao Procurador o que caracteriza impessoalidade e subordinação, vedações da IN:

Essa é uma questão bem relevante. A Administração Pública não tem ingerência sobre a gestão e administração das empresas contratadas. Os funcionários são da empresa, não da Administração. Assim, no momento que um Servidor pede que a empresa prestadora de serviços contrate um conhecido seu, há violação do princípio da impessoalidade. É o que na prática se chama de direcionamento da contratação, que, muitas vezes, pode ser identificada como a “sugestão” pela Administração de contratar os funcionários que prestavam serviços a uma empresa que teve seu contrato encerrado. Ou, no momento em que o Servidor passa a comandar diretamente a execução dos serviços, há a subordinação. (procurador federal).

Sobre a integração dos terceirizados com o seu local de trabalho, o procurador acredita ser possível, com uma observação: “[...] desde que se tenha o cuidado de não haver violação ao princípio da impessoalidade, e sabendo-se que são funcionários da empresa contratada e não subordinados a um determinado setor.” (procurador federal).

E assim se posicionou quando questionado se a integração poderia prejudicar o serviço prestado e a relação contratual:

A terceirização nos traz dois contratos: um do ente público com a empresa prestadora de serviços; e outro desta com o funcionário. Contudo, a prestação dos serviços se dará no primeiro. Observadas as responsabilidades de cada um desses, e, em especial, que não seja atribuído ao funcionário atividades privativas de servidor público, delineadas no Decreto nº 9507/2018, e que, não haja qualquer espécie de subordinação, vejo a integração dos terceirizados com a Instituição como uma forma salutar de proporcionar um bom ambiente de trabalho. (procurador federal).

Para o artigo da dissertação que consta neste trabalho¹, escrevemos sobre a construção do produto educacional e sua avaliação realizada pelo grupo de trabalhadores terceirizado. O artigo “A construção coletiva do produto educacional”, mostra uma etapa realizada na pesquisa para colaborar na construção do produto. Ao estudar os princípios freirianos e os eixos apresentados por Gabriel Kaplún (2003), percebemos a importância em conhecermos a realidade dos terceirizados através da sua perspectiva, e ainda buscar os elementos essenciais para o produto educacional, neste caso um vídeo para ajudar na integração dos terceirizados ao seu ambiente de trabalho.

Tratamos dos resultados alcançados na etapa diagnóstica, através da realização de um Círculo de Cultura, uma metodologia utilizada por Paulo Freire para alfabetização de adultos. Mais do que isso, era uma metodologia de educação popular baseada no diálogo, na troca de saberes, partindo do cotidiano do educando para problematizar a realidade de forma crítica e consciente.

O artigo também trata da elaboração do produto, um vídeo educacional que tem por objetivo proporcionar um primeiro momento de acolhimento aos terceirizados que trabalharão no Instituto Federal. O vídeo explica o que são e como funcionam os IFs, e também traz importantes informações sobre como funciona a relação contratual da terceirização.

Neste artigo também apresentamos os resultados da etapa de avaliação do

1 A dissertação em formato de artigo, com extensão de 40 mil a 70 mil caracteres, segue o modelo estabelecido no Regulamento Local do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul.

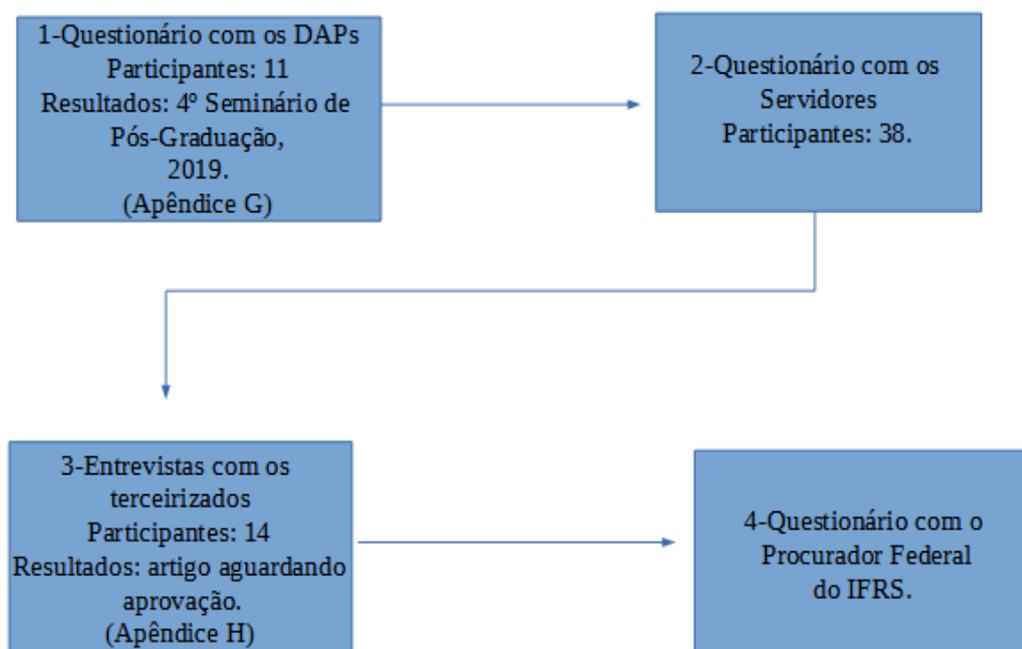
vídeo, realizada com a participação de 11 terceirizados, o mesmo grupo que participou das entrevistas e do círculo de cultura. A avaliação foi feita através de um questionário, como resultados podemos verificar que o vídeo cumpre seu papel de ser uma ferramenta que esclarece várias dúvidas, e contribui para que o terceirizado conheça mais sobre o IFRS e sobre as relações da terceirização.

No apêndice I, o leitor poderá examinar a elaboração do produto educacional com mais detalhes. E no apêndice J, explorar o material de apoio produzido para auxiliar os gestores e servidores do setor de contratos na aplicação do vídeo.

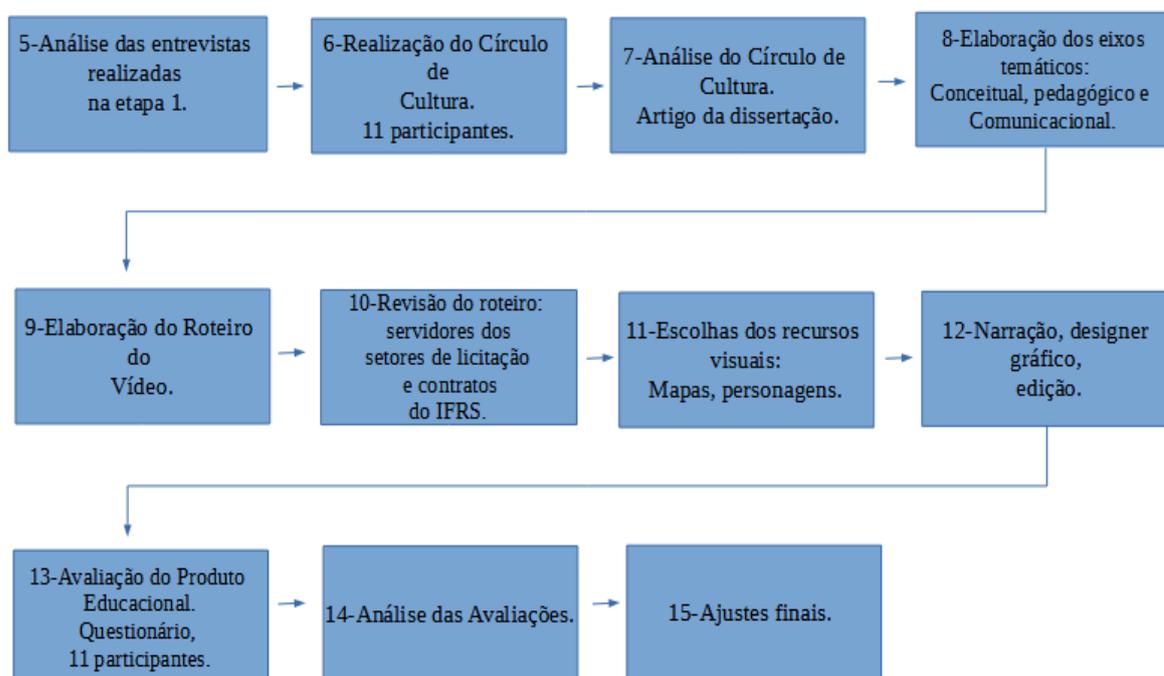
A figura abaixo representa o fluxo da pesquisa, com a etapa diagnóstica, momento em que procuramos visualizar a temática por diversos olhares, com diversos grupos de participantes. Já a segunda etapa, representa o processo de construção do produto educacional, tema do artigo dessa dissertação.

Figura 1: Etapas da pesquisa.

Etapa 1: Diagnóstica:



Etapa 2: Construção do Produto Educacional.



Fonte: autores.

Com essa pesquisa, esperamos contribuir para reflexão do tema da terceirização dentro das instituições públicas de ensino, compreendendo mais a relação instituição/trabalhador terceirizado, e buscando oportunidades para a abertura de um espaço de integração e valorização dos terceirizados, sem deixar de observar as normas vigentes, e ainda buscar alternativas para incluir esses trabalhadores nos nossos processos educacionais, de modo a fazer valer a premissa do trabalho como princípio educativo. Além disso, esperamos que o produto educacional possa ser utilizado por gestores em seus *Campi*, para ajudar na integração desses trabalhadores com o seu local de trabalho, para que estes conheçam nossa instituição e também compreendam as relações presentes na modalidade de trabalho da terceirização.

.POR FIM! Conclusão? Melhor, inconclusão!!!!!!

Nem acredito que acabou!!! Foram 2 anos que passaram voando, tenho muito a agradecer por essa oportunidade, e sou grata também pelas pessoas, amigos novos que conheci nessa modesta caminhada.

Acho que não seria mestrado, se eu saísse desse curso com a sensação de dever cumprido, de conclusão. Não tinha como ser diferente, concluo com a percepção que poderia ter feito muitas coisas de outro modo, ter focado em outros pontos.

Não vou deixar de registrar as frustrações e as dificuldades no decorrer da pesquisa, destaco algumas que mais me incomodaram. Uma foi a impossibilidade de realizar a entrevista com o procurador federal, tendo enviado as perguntas por e-mail. Tenho certeza que teria uma produção de dados mais rica, e conseguiria sanar mais dúvidas com um encontro pessoal.

Outro objetivo não cumprido, que estava no projeto, foi a análise das ações trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Até cheguei a filtrar algumas ações, mas a falta de um conhecimento técnico não permitiu uma interpretação segura dos dados. A pesquisa tinha a intenção de verificar quais os principais motivos que levam o IFRS a responder ações na justiça do trabalho.

A realização do Círculo de Cultura como produção de dados, foi uma ideia que surgiu na disciplina de Teorias e Práticas do Ensino e Aprendizagem, ao estudar Paulo Freire, como uma opção para conhecer o grupo e também saber o que eles consideravam importante e necessário estar no vídeo educacional. Eu realizei apenas um encontro com o grupo em janeiro de 2020, e depois disso continuei a ler sobre o autor e a metodologia, aprimorando o entendimento. Após um estudo mais aprofundado, compreendi melhor a metodologia, e como seria importante mais encontros como esse, para incentivar o diálogo, levantando problemáticas do cotidiano das pessoas.

O mestrado por si só já é um momento que nos tira da zona de conforto, mexe com diversas emoções, o que dizer então de cursá-lo junto com uma pandemia que a todos desestabilizou. Entre momentos de ansiedade, sem saber o que aconteceria nos próximos meses, em momentos de solidão, que traziam tristeza, momentos de desespero, quando a cabeça parecia estar em outro lugar, a leitura não fluía e as palavras pareciam fugir. Que bom que podemos contar com nossos professores e colegas para nos fortalecer nessa caminhada, e então chegar ao fim dessa etapa.

A pandemia também impossibilitou a realização de um encontro como todos

os participantes para a avaliação do produto educacional. O vídeo foi enviado por aplicativo de mensagem aos participantes, que responderam um questionário impresso, ou por e-mail. A ideia seria promover mais um momento de interação, onde juntos assistiríamos ao vídeo e teríamos uma oportunidade, além da avaliação escrita, de debater sobre o material produzido.

No início da pesquisa me detive a estudar os referenciais teóricos que criticam a terceirização como forma atual de precarização do trabalho. Compactuo desse posicionamento, mas no decorrer da pesquisa percebi que mais do que criticar as formas de trabalho, o importante, nesse momento, seria dedicarmos às formas de combate, principalmente pela via da educação. Essa compreensão me fez perceber que poderíamos fazer mais pelos terceirizados que estão na nossa instituição. Não somente na promoção da integração e da valorização – isso é importante para todos os trabalhadores – mas também pensar em como poderíamos contribuir para o desenvolvimento humano e crescimento como cidadãos. Afinal eles também fazem parte da comunidade que estamos inseridos, e pensar também em propostas de desenvolvimento educacional desses trabalhadores.

Por fim, após concluir estes 2 anos de estudo, a sensação que tive é que você estuda os teóricos, vai a campo para pesquisar, e quando você está escrevendo os resultados é que começa a fazer as conexões mais profundas entre o que leu e vivenciou. E aí, é no fim do mestrado que você entende o que queria ter pesquisado e como seria o caminho para chegar àquilo que você gostaria de ter feito. É incrível quantas vezes eu pensei: “mas se eu tivesse feito assim?”, “mas se eu tivesse lido isso antes!”, “ahhhh, agora eu entendi”. Concluindo, no fim do mestrado a impressão que tenho não é de conclusão, mas de inconclusão, de coisas não terminadas, de coisas que eu poderia ter feito diferente ou melhor.

“Perdido estão os revolucionários que não sonham apaixonadamente, que não são românticos...” A questão é saber que às vezes nos equivocamos no romântico. Mas, puxa, se só acertássemos, então, até nem teria graça! (FREIRE, 1986, p. 86-87).

.A CONSTRUÇÃO COLETIVA DO PRODUTO EDUCACIONAL

.1 INTRODUÇÃO

Este trabalho apresenta a construção do produto educacional desenvolvido na pesquisa do mestrado profissional em Educação Profissional e Tecnológica. Trata-se de uma pesquisa aplicada, qualitativa, com delineamento de estudo de caso, tendo como foco um grupo de trabalhadores terceirizados de um dos *Campi* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, IFRS.

A pesquisa tem como tema estudar as possibilidades de integração dos trabalhadores terceirizados com a Instituição onde trabalham, levantando a problemática das possibilidades dessa integração, considerando o trabalho como princípio educativo em instituições públicas de ensino. Com isso, esperamos contribuir na expectativa de melhoria nas condições de trabalho dessas pessoas, tendo acesso a um local salutar e respeitoso. A construção de uma sociedade mais justa e digna passa, necessariamente, pela valorização dessa força de trabalho.

O interesse pelo tema foi motivado pelo entendimento da importância do trabalho na vida das pessoas, as mudanças ocorridas nos últimos anos com os diferentes modelos de flexibilização do trabalho, e da compreensão do trabalho como princípio educativo para superação da visão mercadológica destinada ao trabalho em um mundo capitalista neoliberal.

Este artigo descreve a construção coletiva do produto educacional no formato de vídeo e a importância da participação do público-alvo nessa construção, de forma a relacionar os saberes e os questionamentos das pessoas, que serão os destinatários do produto, com os conhecimentos produzidos pelo pesquisador. As contribuições do público-alvo são resultados de entrevistas² e da realização de um Círculo de Cultura, metodologia utilizada por Paulo Freire, realizado com os terceirizados.

Este produto foi construído de forma a colaborar na integração e valorização dos terceirizados, promovendo um momento de acolhimento em que os

² Os resultados da análise de dados obtidos através das entrevistas com os terceirizados, estão no artigo: "Com a palavra os terceirizados: percepções sobre o local de trabalho". Esse artigo foi submetido à Revista Scientia Tec na data de 08/07/2020, e aguarda aprovação. O artigo está disponível no apêndice G da dissertação.

trabalhadores possam ser recebidos pela Instituição, conheçam seu local de trabalho e compreendam melhor a relação contratual da terceirização.

.2 REFERENCIAL TEÓRICO

.2.1 Terceirização

A terceirização é uma modalidade de trabalho que difere da relação bilateral patrão – empregado, pois se insere um terceiro. Sendo assim, temos o tomador de serviços que é quem necessita da demanda, que por sua vez contratará uma empresa especializada, e essa empresa contratará o funcionário, que desenvolverá suas atividades na primeira empresa, a tomadora.

Para que a terceirização seja considerada lícita, ela não pode ser apenas uma intermediação de mão de obra: a tomadora contrata serviços especializados, e a empresa deve ser especializada no fornecimento deste serviço, ou seja, a empresa terceirizada precisa ter capacidade e organização para a execução do serviço contratado (Salvino e Ferreira, 2009). É uma prática amplamente difundida tanto no setor privado como no setor público, com diferenças específicas em cada esfera.

No Brasil, a Lei nº 6.019, promulgada em 03 de janeiro de 1974, dispõe sobre a contratação de trabalhadores temporários para atender necessidades transitórias de pessoal ou aumento de demanda. Na década seguinte, a Lei nº 7.102 de 20 de junho de 1983 regulamenta a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de vigilância e transporte de valores para estabelecimentos financeiros. Em 28 de março de 1994, a Lei nº 8.863 altera a lei anterior e amplia as atividades da empresa contratada podendo também realizar: “segurança privada a pessoas, a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residências; a entidades sem fins lucrativos; e órgãos e empresas públicas” (BRASIL, 1994).

Por anos, a terceirização esteve baseada na Súmula nº 331 do Superior Tribunal do Trabalho, constando em seu inciso III as atividades que poderiam ser terceirizadas, salientando a possibilidade de apenas terceirizar atividade-meio da empresa, ou seja, não poderia terceirizar a atividade principal:

Para regulamentar a terceirização foi promulgada a Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017, o tema foi incluído no Projeto de Lei nº 4.302/1998, que inicialmente tratava apenas do trabalho temporário.

Souto Maior (2015a) é um grande crítico da expansão da terceirização, visto que para o autor essa modalidade é um “comércio de gente”, em favor dos interesses econômicos e políticos.

Aliás, vale um registro de forma enfática: a terceirização é um mal em si porque representa, na essência, a mercantilização da condição humana e porque tenta se justificar, exatamente, pela situação de extrema necessidade e dependência a que o próprio sistema econômico conduz o trabalhador. (SOUTO MAIOR, 2015a, p. 4).

Outro crítico da terceirização total é o sociólogo Ricardo Antunes, que vê, ao contrário do que deveria representar a promulgação da lei, uma desregulamentação. No trecho a seguir, o autor faz críticas quando a Lei das terceirizações ainda era um projeto de lei.

O PLC não pretende, como aparentemente propugna, regulamentar os terceirizados, mas ampliar o universo do trabalho onde a regulamentação do trabalho é mais burlada do que vigente. Assim, com a aparência do avanço e da “conquista” se objetiva, numa dialética infernal, de fato desregulamentar o trabalho em geral, reduzindo a maioria da classe trabalhadora assalariada, hoje regida pela CLT, em assalariados terceirizados (numa gama de possibilidades) em deserdados dos direitos do trabalho, abrindo caminho para uma admirável sociedade da terceirização total. (ANTUNES, 2015, p.8).

A Administração Pública também contrata, através do processo licitatório, serviços terceirizados como: vigilância, limpeza, copeiragem, tradução e interpretação de libras, entre outros, cargos que foram extintos do quadro de servidores. O Decreto nº 9.507 de 21 de setembro de 2018 dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Esse novo decreto traz os objetos que não poderão ser executados indiretamente mediante contratação, ou seja, não poderão ser terceirizados:

Art. 3º Não serão objeto de execução indireta na administração pública

federal direta, autárquica e fundacional, os serviços:

I- que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle;

II- que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias;

III- que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e

IV- que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal. (BRASIL, 2018).

O Decreto nº 9.507/2018 também esclarece as responsabilidades das empresas terceirizadas para com as obrigações trabalhistas, e reforça a responsabilidade da Administração em fiscalizar o cumprimento dessas obrigações, evitando que o trabalhador seja prejudicado.

Importante destacar as vedações impostas à administração pública nesse decreto, a proibição da pessoalidade e da subordinação direta dos empregados da contratada aos gestores da contratante. Portanto o objeto de contratação indireta é o serviço especializado prestado pela empresa terceirizada, e não o funcionário. Viana (2017) questiona a impessoalidade na ocasião em que há a permanência sucessiva do trabalhador mesmo na troca da empresa prestadora de serviços, “o próprio trabalhador, quase sempre, eterniza-se no posto” (VIANA, 2017, p. 104). E chama a atenção ao colocar em dúvida a falta de subordinação direta dentro do ambiente de trabalho.

Já Salvino e Ferreira (2009), ao escreverem sobre a terceirização na administração pública, alertam para a importância de não pensar esse tema apenas sob a ótica econômica, mas sim refletir sobre a dignidade da pessoa do trabalhador terceirizado.

.2.2 Educação Integral e trabalho como princípio educativo

Primeiramente precisamos refletir sobre a definição de trabalho, pois ele pode adquirir diferentes significados conforme o propósito que se deseja alcançar. Na perspectiva capitalista, tem o significado de mercadoria, venda da força de trabalho, forma de subsistência que se reduz apenas ao “mundo das necessidades”, como apresenta Frigotto (2012).

A concepção burguesa de trabalho vai-se construindo, historicamente, mediante um processo que o reduz a uma coisa, a um objeto, a uma mercadoria que aparece como trabalho abstrato em geral, força de trabalho. Essa interiorização vai estruturando uma percepção ou representação de trabalho que se iguala à ocupação, emprego, função, tarefa, dentro de um mercado (de trabalho). Dessa forma, perde-se a compreensão, de um lado, de que o trabalho é uma relação social e que esta relação, na sociedade capitalista, é uma relação de força, de poder e de violência; e, de outro, de que o trabalho é a relação social fundamental que define o modo humano de existência, e que, enquanto tal, não se reduz à atividade de produção material para responder à reprodução físico-biológica (mundo da necessidade), mas envolve as dimensões sociais, estética, culturais, artísticas, de lazer etc. (mundo da liberdade). (FRIGOTTO, 2012, p. 21).

O capitalismo reorganiza o chamado “mercado de trabalho”, aos moldes da acumulação do Capital, do livre comércio, e da desregulamentação. Assim nos explica Carelli (2014) sobre o trabalhador:

O Mercado, com suas regras e sua inteligência inata, seria responsável pela justiça distributiva. O trabalhador trataria seu trabalho como uma coisa posta à venda, e negociaria essa mercadoria como outra coisa qualquer, submetendo-se à regra da oferta e procura. (CARELLI, 2014, p. 21).

E em condições de desemprego e necessidade de sobrevivência, a classe trabalhadora acaba não tendo alternativas, a não ser se colocar à venda. Gomez (2012) ao escrever sobre a situação dos operários do Rio de Janeiro em 1980, apresenta essa necessidade, “na condição conjunturalmente irreversível de ter que vender sua força de trabalho para sobreviver, têm consciência de que a luta pelo emprego é ao mesmo tempo a aceitação da exploração.” (GOMEZ, 2012, p.79).

Ideias opostas defendem o trabalho para além da ótica mercadológica, como algo inerente ao ser humano, que se constitui histórica e socialmente diante de sua atuação na realidade, assim como nos escreve Freire (1987).

E é como seres transformadores e criadores que os homens, em suas permanentes relações com a realidade, produzem, não somente os bens materiais, as coisas sensíveis, os objetos, mas também as instituições sociais, suas ideias, suas concepções. Através de sua permanente ação transformadora da realidade objetiva, os homens, simultaneamente, criam a história e se fazem seres histórico-sociais. (FREIRE, 1987, p. 92).

Arruda (2012) apresenta a concepção de trabalho para Gramsci: “o trabalho é a própria forma de o ser humano participar ativamente na vida da natureza a fim de a transformar e a socializar.” (ARRUDA, 2012, p.93). E também o conceito de Marx que na proposta do homem unilateral, vê o trabalho associando teoria e prática:

Para Marx, trabalho é atividade produtiva, prática do manejo dos instrumentos essenciais a todos os ofícios, associada à teoria como estudo da própria realidade e dos elementos e princípios fundamentais das ciências. Um trabalho que se fundamenta no saber mais atual, mais transformador, mais abrangente e que exclui toda oposição entre cultura e profissão (ARRUDA, 2012, p. 93).

Uma formação que articule o saber, a cultura e os conhecimentos historicamente produzidos, ainda é negada aos trabalhadores.

Mais ainda, a escola onde todos passam um tempo cada vez mais longo, passou a fazer parte da lógica da sociedade capitalista e hoje, nos países avançados, constitui um dos mecanismos usados para distribuir cada um no seu lugar, no lugar que por capacidade e mérito comprovado e atestado lhe corresponde na divisão do trabalho. (ARROYO, 2012, p. 107).

Moura (2007) também escreve sobre as escolas frequentadas pelos filhos dos trabalhadores:

[...] grande parte dessas escolas, nas quais estudam os filhos da classe trabalhadora, tentam produzir o academicismo das escolas privadas, mas não conseguem fazê-lo por falta de condições materiais concretas. Desse modo, em geral, a formação proporcionada nem confere uma contribuição efetiva para o ingresso digno no mundo do trabalho nem contribui de forma significativa para o prosseguimento nos estudos no nível superior. (MOURA, 2007, p. 20).

Para o trabalhador, conforme Arruda (2012) a educação tem um papel utilitarista, funcional e unilateral, mantendo a dualidade, separando escola/sociedade, trabalho intelectual/trabalho manual, saber erudito/saber popular, individual/social, ciência/técnica, necessidade/liberdade, decisão/execução e teoria/prática.

Na contraproposta há um movimento que defende a educação integral, disposta a formar cidadãos críticos, que possam participar e transformar a sociedade, com o objetivo de superar a dualidade social. Ciavatta (2005) aponta que

a educação, por si só, não é capaz de superar essa dualidade, mas ela é importante no momento em que ajuda os estudantes a compreender as desigualdades e buscar “uma nova institucionalidade no país”.

A educação integral busca uma formação completa, onde a formação geral esteja articulada com a formação profissional em todos os processos educativos, para que não haja a separação entre formar para executar e formar para o pensar. Ciavatta (2008) nos explica o que é a formação integral:

Trata-se de superar a redução da preparação para o trabalho ao seu aspecto operacional, simplificado, escoimado dos conhecimentos que estão na sua gênese científico-tecnológico e na sua apropriação histórico-social. Como formação humana, o que se busca é garantir ao adolescente, ao jovem e ao adulto trabalhador o direito a uma formação completa para a leitura do mundo e para a atuação como cidadão pertencente a um país, integrado dignamente à sua sociedade política. (CIAVATTA, 2005, p. 2-3).

A educação integral associa trabalho, ciência e cultura, de forma a unir todas as dimensões da vida nos processos formativos. O trabalho como prática econômica, mas não só, o trabalho também como realização humana. A ciência compreende os avanços produtivos através dos conhecimentos produzidos pelo homem. Já a cultura corresponde aos valores da sociedade. Ramos (2008).

Ao assumirmos a educação integral temos que refletir como trataremos da categoria trabalho como princípio educativo, visando o conceito de trabalho que queremos que se reflita na sociedade. Frigotto (2012), nos questiona sobre esse conceito:

Trata-se de trabalho enquanto relação social fundamental, manifestação da vida, isto é, atividade do homem na apropriação e transformação do mundo, da realidade em si mesma ou do trabalho como “alienação da vida”, trabalho assalariado, mercadoria, força de trabalho? (FRIGOTTO, 2012, p. 16).

Nosella (2012), ao tratar sobre a relação trabalho-educação e entendendo o trabalhador como sujeito da sua formação, afirma a importância da categoria trabalho como ponto de partida “justamente por ser o trabalho, na organização da sociedade, o princípio educativo primeiro.” (NOSELLA, 2012, p. 41).

Para explicar melhor o conceito de trabalho como princípio educativo apresentamos a concepção teórica descrita por Saviani (2012):

Portanto, quando consideramos o trabalho como princípio educativo, estamos querendo dizer que o trabalho, enquanto elemento fundante e determinante da vida humana em seu conjunto é, por consequência, fundante e determinante da educação. Ou seja: uma vez que o trabalho é “condição natural eterna da vida humana”, em qualquer sociedade o trabalho se comporta como princípio educativo, isto é, determina a forma como é constituída e organizada a educação. (SAVIANI, 2012 p. 175).

O autor também esclarece o trabalho como princípio educativo como uma estratégia:

Nesse caso, dizer que o trabalho é princípio educativo significa tomá-lo como referência para se organizar a educação de maneira contra-hegemônica procurando articulá-la com o movimento revolucionário de superação do capitalismo. (SAVIANI, 2012, p. 178).

Ramos (2008) também fala sobre o trabalho como princípio educativo na perspectiva do trabalhador, isto é, compreender o trabalho como a forma que o homem transforma a natureza e se relaciona com os outros, sua existência histórica e social.

Compreender assim o trabalho – isto é, como meio social de produção da existência – possibilita compreender que, para que a humanidade exista todos têm que trabalhar. E se alguns não o fazem, é porque vivem da exploração do trabalho dos outros. Ter o trabalho como princípio educativo na educação básica, portanto, impede que crianças, adolescentes e jovens naturalizem a condição de exploração em que vivemos e que não se formem, assim, “mamíferos de luxo”, isto é, homens e mulheres que, por viverem da exploração do trabalho dos outros deixam de exercer aquilo que lhes confere ontologicamente a condição de seres humanos, a capacidade de produzir social e coletivamente sua existência. (RAMOS, 2008, pp. 7-8).

.2.3 Princípios freirianos

Observando os princípios freirianos para a área da educação, podemos, de certa maneira, adotá-los também no ambiente de trabalho, com o intuito de aprimorar as relações humanas. Entre estes princípios encontramos o “saber escutar”, de forma a valorizar a fala do outro. Mais do que simplesmente ouvir, escutar é se colocar à disposição, “significa a disponibilidade permanente por parte do sujeito que escuta para a abertura à fala do outro, ao gesto do outro, às diferenças do outro.” (FREIRE, 2011, p. 117).

Se na verdade, o sonho que nos anima é democrático e solidário, não é falando aos outros, de cima para baixo, sobretudo, como se fôssemos os portadores da verdade a ser transmitida aos demais, que aprendemos a *escutar*, mas é *escutando* que aprendemos a falar *com ele*. Somente quem escuta paciente e criticamente o outro, fala com ele, mesmo que, em certas condições, precise de falar *a ele*. O que jamais faz quem aprende a escutar para poder falar com é falar *impositivamente*. Até quando, necessariamente, fala contra posições ou concepções do outro, fala *com ele* como sujeito da escuta de sua fala crítica e não como objeto de seu discurso. (FREIRE, 2011, p. 111)

E o saber escutar, conforme Freire (2011), requer outras qualidades que “vão sendo construídas na prática democrática”. E aqui o autor elenca as diversas qualidades:

Deve fazer parte de nossa formação discutir quais são estas qualidades indispensáveis, mesmo sabendo que elas precisam de ser criadas por nós, em nossa prática, se nossa opção políticopedagógica é democrática ou progressista e se somos coerentes com ela. É preciso que saibamos que, sem certas qualidades ou virtudes como amorosidade, respeito aos outros, tolerância, humildade, gosto pela alegria, gosto pela vida, abertura ao novo, disponibilidade à mudança, persistência na luta, recusa aos fatalismos, identificação com a esperança, abertura à justiça, não é possível a prática pedagógico-progressista, que não se faz apenas com ciência e técnica. (FREIRE, 2011, p. 117-118).

O saber escutar leva ao diálogo, outro princípio de Freire importante para as relações, pois ao dialogar os sujeitos aprendem uns com os outros, sem menosprezar o saber do outro, respeitando as diferenças, de forma a discutir criticamente – assim há crescimento pessoal mesmo na oposição de ideias.

Júnior e Pacheco (2009) escrevem sobre a importância do diálogo na educação problematizadora no pensamento de Freire, pois:

É somente através e por meio dele que se dá a comunicação permeada pela palavra e o seu desenvolvimento. Quando dizemos uma palavra, comunicamos e expressamos o sentido de algo a alguém, um interlocutor. Este vai refletir sobre o que foi comunicado e indagar a respeito do comunicado. (JÚNIOR e PACHECO, 2009, p.99).

Mas para saber escutar e dialogar, é necessário ter humildade, outra característica importante, para não considerar que somente o “eu” possui o saber e que o “outro” nada tem a ensinar.

Não há, por outro lado, diálogo, se não há humildade. A pronúncia do mundo, com que os homens o recriam permanentemente, não pode ser um ato arrogante.

O diálogo, como encontro dos homens para a tarefa comum de saber agir, se rompe, se seus polos (ou um deles) perdem a humildade.

Como posso dialogar, se alieno a ignorância, isto é, se a vejo sempre no outro, nunca em mim? (FREIRE, 1987, p. 80).

.2.4 Círculos de Cultura e espaços de educação não-formal

Conforme os estudos de Kaplún (2003), percebemos a importância de conhecer o público-alvo do nosso produto – afinal, o pesquisador precisa também “saber o que sabem, o que querem, o que pensam, imaginam, ignoram do tema em questão, e a quais necessidades nosso material poderia responder”, (KAPLÚN 2003, p. 49). Para isso, podemos utilizar a metodologia de Paulo Freire, os Círculos de Cultura. Utilizado em Angicos, Rio Grande do Norte, em 1963 na alfabetização de adultos, a autora Marinho (2009) nos explica o porquê da nomenclatura:

Círculo de Cultura era uma ideia que substituíra, naquele processo de alfabetização, a sala de aula. Tinha a nomenclatura de Círculo porque todos os seus participantes formavam a figura geométrica de um círculo, nessa disposição todos se olhavam e se viam. Cultura porque havia uma interação das relações do homem com a realidade, recriando-a e buscando-se a dinamização de seu espaço no mundo. (MARINHO, 2009, p. 50)

E os autores Coimbra, Richter e Valente (2008) nos apresentam o sentido dessa metodologia:

Nesse sentido, os Círculos de Cultura são espaços em que dialogicamente se ensina e se aprende. Em que se conhece ao invés de se fazer transferência de conhecimento. Em que se produz conhecimento em lugar da justaposição ou da superposição de conhecimentos feitas pelo educador (a) ou sobre o educando. Em que se constrói novas hipóteses de leitura do mundo. Ou seja, é um lugar onde todos têm a palavra, onde todos leem e escrevem o mundo. (COIMBRA, RICHTER e VALENTE, 2008, p. 5).

Henriques e Torres (2009) assim descrevem os Círculos de Cultura:

Por Círculo de Cultura compreende-se o espaço de ação educativa em que os participantes estão envolvidos em um processo comum de ensino e aprendizagem, com liberdade de fazer uso da palavra (se expressar), intervir, estabelecer relações horizontais, vivenciar ações coletivas em comum, re-significar suas práticas e concepções, reler o mundo em que

estão inseridos; isso mediados pelo diálogo, num processo reflexivo. (HENRIQUES E TORRES, 2009, p.116).

O método não estava focado apenas na alfabetização, mas na oportunidade de debater assuntos relacionados ao cotidiano das pessoas, de forma a problematizar e refletir criticamente, através do diálogo, marca importante dos Círculos. Paulo Freire ao escrever sobre a convicção de uma mudança possível, fala sobre a importância da abertura para o diálogo, não menosprezando o saber popular.

Se, de um lado, não posso me adaptar ou me “converter” ao saber ingênuo dos grupos populares, de outro, não posso, se realmente progressista, impor-lhes arrogantemente o meu saber como o verdadeiro. O diálogo em que se vai desafiando o grupo popular a pensar sua história social como a experiência igualmente social de seus membros, vai revelando a necessidade de superar certos saberes que, desnudados, vão mostrando sua “incompetência” para explicar os fatos. (FREIRE, 2011, p. 79).

Nos Círculos não há uma hierarquia: o educador, chamado de coordenador, está presente para organizar o debate, permitindo que os participantes sejam os protagonistas.

O papel do educador no círculo de cultura é propor questionamentos, inserir perguntas, orientar a discussão, ele deve ser um facilitador e não aquele que detém o saber, ou seja, “o animador deve sempre evitar fazer para ou por”. Deve criar as situações em que, com a sua ajuda, o grupo faça o trabalho de pensar, de refletir coletivamente. (DESMARAI, 2011, p.19).

Para a realização dos Círculos de Cultura, é necessária a construção de um clima acolhedor, para que os participantes se sintam à vontade para participar e dialogar. Como escrevem os autores Henriques e Torres (2009), é necessário estabelecer relações “afetivas, respeitadas e descontraídas” (HENRIQUES e TORRES, 2009, p. 121).

Os Círculos de Cultura podem ser considerados espaços de educação não-formal, dotados de intencionalidade, através de interações e troca de experiências. Gohn (2006) nos traz os objetivos da educação não-formal:

A educação não-formal capacita os indivíduos a se tornarem cidadãos do mundo, no mundo. Sua finalidade é abrir janelas de conhecimento sobre o mundo que circunda os indivíduos e suas relações sociais. Seus objetivos

não são dados a priori, eles se constroem no processo interativo, gerando um processo educativo. Um modo de educar surge como resultado do processo voltado para os interesses e as necessidades que dele participa. A construção de relações sociais baseadas em princípios de igualdade e justiça social, quando presentes num dado grupo social, fortalece o exercício da cidadania. (GONH, 2006, p.29).

A educação não-formal tem atributos diferentes da educação formal: esse espaço é marcado pelo desenvolvimento de laços de pertencimento e ajuda na construção da identidade do grupo, com foco em interesses comuns e problemas coletivos, de forma a aprimorar a solidariedade, além de permitir que os participantes aprendam a ler e interpretar o mundo (GONH, 2006).

.3 METODOLOGIA

Em etapa anterior, ocorrida em setembro de 2019, realizamos entrevistas semiestruturadas, individuais, com 14 terceirizados, com o objetivo de verificar o que eles conheciam sobre a Instituição, o senso de pertencimento com o local de trabalho, suas percepções sobre a valorização e o relacionamento com a empresa. A análise integral das entrevistas pode ser consultada no artigo “Com a palavra os terceirizados: suas percepções sobre o local de trabalho”, (APÊNDICE H). Resumidamente, identificamos que a maioria dos terceirizados não concluíram a educação básica, alguns nutrem o desejo de retornar aos estudos, já outros consideram-se incapazes de continuar o processo educativo. Para alguns, o IFRS é visto como um local de oportunidade, e têm interesse em usufruir da educação de qualidade ofertada pela Instituição. A valorização e o reconhecimento são sentidos pelos terceirizados, através das manifestações dos alunos e dos servidores. Os trabalhadores demonstram afeto pelo local de trabalho, e manifestam suas subjetividades no trabalho.

Após análise das entrevistas observamos que, para a elaboração do produto, seria importante ouvir as demandas do grupo o qual o produto seria destinado. Sendo assim, partimos das entrevistas para a realização de um encontro com o grupo de terceirizados, utilizando a metodologia dos Círculos de Cultura de Paulo Freire como base para nortear as discussões.

Um tema muito falado nas entrevistas foi o trabalho, destacando a valorização

e o sentimento de pertencimento, tornando o ambiente acolhedor. Portanto, compreendendo a centralidade desse tema, o **trabalho** foi um tema gerador escolhido, assim como o tema **valorização**. Atentamos também que a questão escolaridade estava muito presente nas declarações, entre motivos que justificam o abandono escolar, o interesse em retornar, as dificuldades deste retorno, além da importância dos estudos, enfatizando o apoio dado aos filhos. A partir dessas observações escolhemos o tema gerador: **educação**. Além do mais, esse tema não poderia ficar de fora, visto que o ambiente de trabalho é uma instituição de ensino. Por fim, o tema gerador **terceirização** foi escolhido por se tratar do próprio público-alvo deste trabalho.

Cada tema gerador (trabalho, educação, valorização e terceirização) tornou-se uma categoria na análise dos resultados.

.3.1 Círculo de Cultura

No início de janeiro de 2020, nos reunimos para a realização do Círculo de Cultura. A princípio seriam 3 encontros, mas como estávamos no período de férias, tivemos a oportunidade de passar uma tarde de conversa, debatendo sobre todos os temas propostos, o que foi importante, pois conseguimos fazer a ligação dos assuntos, de forma a compreender suas conexões. Nove terceirizados participaram do encontro, incluindo um que não participou das entrevistas e outro recém-contratado. Ainda, dois terceirizados que não puderam estar presentes fizeram questão de contribuir com suas opiniões realizando a atividade escrita, assim contamos com contribuições de 11 participantes.

O perfil dos participantes consta com detalhes no artigo “Com a palavra os terceirizados: suas percepções sobre o local de trabalho” (APÊNDICE H). Aqui utilizamos o mesmo código numérico utilizado nesse artigo para designar cada participante.

Para produção de dados, nos baseamos na metodologia de Paulo Freire realizando o Círculo de Cultura. Mais do que um método utilizado para alfabetização, com foco na ação dialógica, os Círculos têm como objetivo discutir com o grupo sobre sua realidade, conduzindo a problematização. Sobre o trabalho de Freire:

Seu trabalho tinha o sentido de libertação dos oprimidos, no entendimento de que, através de uma alfabetização que não ensinasse apenas a ler a palavra, mas também o mundo, os oprimidos poderiam transformar o mundo no processo de libertação. E por que os oprimidos? Porque, em uma leitura materialista histórica, este mundo não “interessa” aos oprimidos, somente aos opressores, uma vez a interpretação do mundo se dá mediante o lugar que nele ocupa o sujeito. (SIPRIANO, 2012, p.41).

A primeira etapa do método de alfabetização chama-se “Investigação”, esse é o momento em que os pesquisadores conversam com os participantes para conhecer as palavras e as frases que fazem parte do seu cotidiano. No nosso caso, utilizamos o momento das entrevistas para conhecer melhor os participantes.

Já a etapa seguinte é a “Tematização”, onde é realizada a escolha das palavras e temas geradores que farão parte do conteúdo programático. Para a alfabetização, a escolha seguia critérios fonéticos e de engajamento cultural, social e político. Escolhemos os temas geradores com base nas entrevistas.

A terceira etapa chama-se “Problematização”, momento dedicado ao debate, à discussão da realidade, de forma crítica e consciente.

O Círculo de Cultura teve como temas geradores: Trabalho, Educação, Valorização e Terceirização. Os temas tiveram como objetivo ser um ponto de partida para a discussão em grupo. Como escreve Paulo Freire:

Esta é a razão pela qual (em coerência ainda com a finalidade libertadora da educação dialógica) não se trata de ter nos homens o objeto da investigação, de que o investigador seria o sujeito. O que se pretende investigar, realmente, não são os homens, como se fossem peças anatômicas, mas o seu pensamento-linguagem referido à realidade, os níveis de sua percepção desta realidade, a sua visão do mundo, em que se encontram envolvidos seus temas geradores (FREIRE, 1987, p. 87-88).

Para cada palavra, cada terceirizado relacionou outra palavra, na intenção de expressar o significado destas para si, e depois que cada um escreveu a sua palavra, montamos um cartaz. Na análise dos resultados essas palavras estão demonstradas através do uso da ferramenta de nuvem de palavras, como uma forma mais ilustrativa e qualitativa, do que quantitativa de análise.

Posteriormente, iniciamos o debate dos temas, momento em que todos ficaram livres para comentar as palavras, justificando sua escolha e opinando sobre

as palavras dos colegas, esse momento foi registrado através de um caderno de observações. Após a discussão, os participantes receberam duas fichas para escrever suas conclusões sobre os temas e colocarem contribuições para a produção do vídeo.

O quadro 2 apresenta, sinteticamente, as etapas do Círculo de Cultura.

Quadro 2: etapas realizadas no Círculo de Cultura.

Etapas do Círculo de Cultura
1º Apresentação do tema gerador: educação, trabalho, valorização e terceirização. A cada tema apresentado, individualmente os terceirizados escreveram uma palavra, ou frase relacionada, expressando o que esse tema significava para cada um.
2º Confeção dos cartazes: com as palavras escritas por cada um, montamos um cartaz para cada tema.
3º Debate coletivo: após a confecção de todos os cartazes, um a um os temas foram debatidos, momento em que os terceirizados puderam explicar suas escolhas de palavras, dar suas opiniões sobre as palavras dos colegas, e coletivamente debater sobre o significado de cada tema, considerando a sua realidade.
4º Atividade escrita (2 fichas): depois do nosso debate, os terceirizados receberam uma ficha para escreverem suas conclusões sobre os temas: educação, trabalho e valorização. Na outra ficha escreveram suas contribuições para o vídeo, a respeito do tema da terceirização. Nesse momento houve a votação dos nomes dos personagens da limpeza e da vigilância, e também a votação dos nomes das empresas terceirizadas. Também expressam as principais dúvidas, as quais, deveriam ser esclarecidas no vídeo.

Fonte: autores.

.3.2 Produto Educacional.

Para o produto educacional, escolhemos o formato de vídeo, por considerarmos que essa ferramenta apresenta o conteúdo de forma mais acessível e atrativa do que um material textual. Gomes (2008) escreve que o vídeo tem a capacidade de trazer ideias complexas de uma forma mais sintetizada, visto que o vídeo é mais intuitivo, conectando imagens, palavras e sons. “No vídeo, faz-se grande uso da contiguidade, da justaposição de imagens, por algum critério de analogia, de associação por semelhança ou oposição, gerando um novo significado.” (GOMES, 2008, p.7). Além disso, o conjunto de recursos visuais e sonoros, presentes em um vídeo, é capaz de aproximar o espectador através da simulação de situações reais, facilitando a compreensão dos conceitos apresentados. Cabe ressaltar que a comunicação usada no vídeo procura atrair a atenção do público; para isso, o discurso não deve ser feito de modo a considerar o espectador como passivo, mas buscar uma interação, um diálogo.

Outra vantagem é que um vídeo pode ser assistido coletivamente, permitindo que os terceirizados tenham um momento de interação entre eles, e com os servidores responsáveis pelo contrato. O vídeo também pode ser enviado individualmente, dessa forma o material fica disponível para consulta, sempre que o terceirizado considerar importante rever algum conceito ou informação.

A descrição detalhada da elaboração do produto educacional, consta no apêndice I.

Link para os vídeos:

versão completa: <https://www.youtube.com/watch?v=2lqzdmYQQms> tempo:14:28

versão editada sem as informações do IFRS: <https://www.youtube.com/watch?v=8pW4fTWzhC8> tempo: 13:12

.3.3 Avaliação do Produto

A ideia inicial seria agendar um encontro com o grupo, para que todos assistíssemos ao vídeo, realizando posteriormente a aplicação do questionário de avaliação do produto, mas com a suspensão das aulas³, esse reencontro não foi possível. Para os terceirizados que estão trabalhando no modo remoto, o vídeo foi enviado via e-mail, e o questionário realizado através da plataforma Lime Survey. Para os demais, que estão trabalhando em regime de escala, o vídeo foi enviado via aplicativo de mensagem pelo aparelho celular, e o questionário de modo impresso.

O questionário (APÊNDICE F), está estruturado em 6 grupos: 1º) assinatura do termo de consentimento e aceite de participação; 2º) avaliação quanto ao conteúdo sobre os Institutos Federais; 3º) avaliação quanto ao conteúdo sobre a terceirização; 4º) avaliação quanto à forma como o vídeo foi elaborado; 5º) questões sobre os objetivos alcançados e 6º) espaço para críticas, sugestões e/ ou elogios.

A segunda e a terceira parte são formadas por 12 afirmativas, onde o participante utilizaria os seguintes critérios: 1 para discordo totalmente; 2 para discordo parcialmente; 3 para não concordo, nem discordo; 4 para concordo parcialmente e 5 para concordo totalmente.

³ -Com a pandemia causada pelo coronavírus (COVID -19), as atividades presenciais administrativas e eletivas foram suspensas.

As questões 13 a 16 são dissertativas elaboradas para que o participante fizesse uma avaliação sobre o cumprimento dos objetivos do vídeo, bem como apresentasse sugestões, críticas e elogios.

.4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

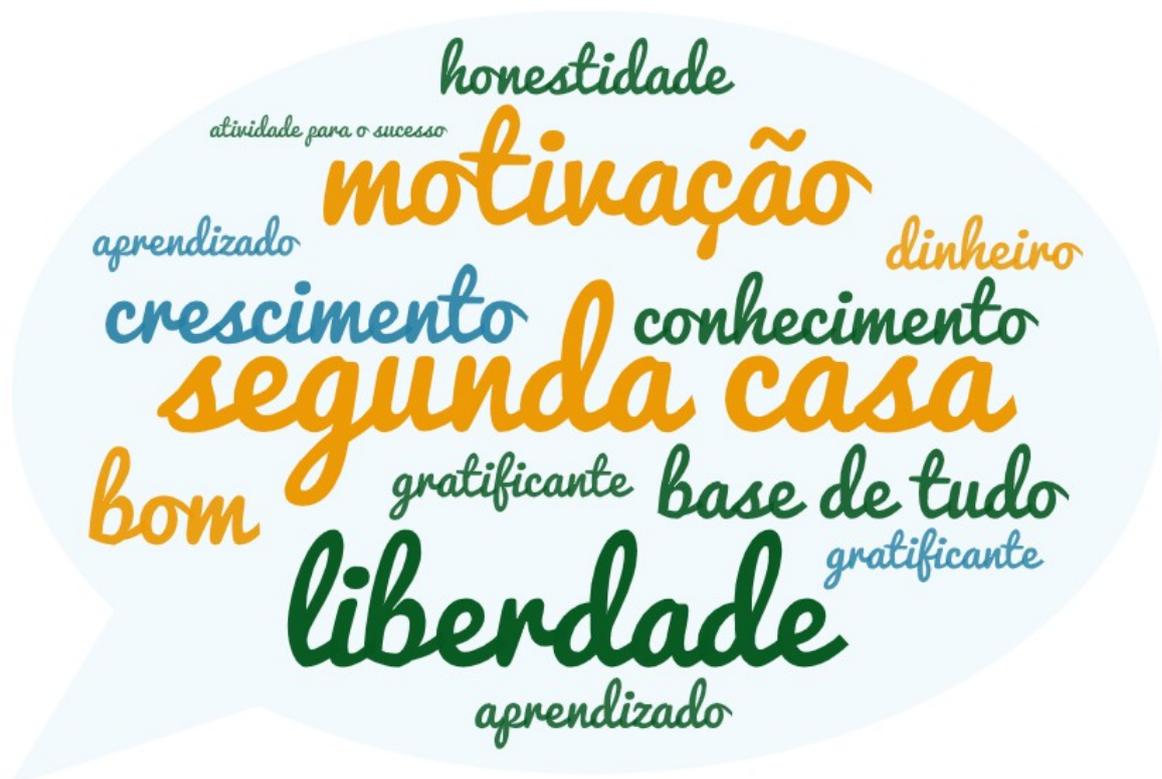
.4.1 Círculo de Cultura

.4.1.1 Categoria trabalho.

As palavras relacionadas à categoria **trabalho** estão representadas na figura nº 2.

Figura 2: Nuvem de palavras formada a partir do tema gerador: trabalho. Etapas 1 e 2 do Círculo de Cultura.

Fonte: autores.



As palavras destacadas pelos participantes, demonstram que o trabalho é visto de uma forma positiva, trazendo benefícios ao indivíduo como: *crescimento*,

aprendizado e sucesso. Ainda é relacionado a sentimentos de *liberdade* e gratidão, a questão financeira também é ressaltada através da palavra *dinheiro*.

O sentido dado ao **trabalho** pelos terceirizados, vem ao encontro dos estudos de Oliveira (2004), que afirma que o trabalho vai além de ser fonte de sustento, ele traz uma ocupação às pessoas, um objetivo a ser alcançado, faz com que o indivíduo se sinta integrado a um grupo.

[...] o trabalho continua a ser essencial na vida das pessoas e que estas buscam, ao mesmo tempo, utilidade para suas atividades dentro das organizações e também para a sociedade. Além disso, valores como a variedade da natureza das tarefas, aprendizagem, autonomia, reconhecimento bem como a função de garantir a sobrevivência e segurança são fundamentais para que o trabalho tenha sentido. (OLIVEIRA, 2004, p. 20).

Seguindo para a etapa 3 (debate coletivo), discutimos a importância do trabalho na vida das pessoas, não apenas como um meio de subsistência, mas também como uma atividade que constitui o ser humano. Falaram sobre a dificuldade de conseguir um emprego atualmente, relatando a felicidade de estarem empregados, e estarem realizando uma atividade como algo que motiva a vida. Aqui ouvimos relatos de vários outros empregos e as dificuldades encontradas em ambientes de trabalho.

Na etapa 4 (atividade escrita), percebemos a motivação aliada à questão financeira: “É uma motivação de saber que está empregada, saber que tem um motivo para acordar de manhã, e saber que vai poder ter um salário pra comprar tudo que tem necessidade.” (terceirizado 4). Outro assim expressou: “Fundamental na vida do ser humano, uma forma de levar a vida mais digna e honesta.” (terceirizado 16). E ainda: “É onde posso garantir meus sonhos e projetos.” (terceirizado 3). Através dessas frases percebemos que o significado do trabalho vai além da empregabilidade, está ligado às realizações humanas.

Para mim o trabalho faz com que as pessoas aprendam a fazer algo com um objetivo definido, conquistando seu próprio espaço, respeito e consideração com os demais. Lutando sempre, vencendo às vezes, e desistir jamais e fazendo cada dia valer a pena! (terceirizado 13).

Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005) ao tratarem sobre o trabalho como princípio educativo, escrevem que este está vinculado à forma de ser dos seres humanos, sendo essa a dimensão mais profunda, que trata o trabalho como algo inerente ao ser humano, que faz parte da natureza e depende dela para produzir sua vida.

O trabalho é parte fundamental da ontologia do ser social. A aquisição da consciência se dá pelo trabalho, pela ação sobre a natureza. O trabalho, neste sentido, não é emprego, não é apenas uma forma histórica do trabalho em sociedade, ele é a atividade fundamental pela qual o ser humano se humaniza, se cria, se expande em conhecimento, se aperfeiçoa. (FRIGOTTO, CIAVATTA e RAMOS, 2005, p. 29).

.4.1.2 Categoria: educação

A figura nº3 representa as palavras relacionadas à categoria **educação**.

Figura nº 3: Nuvem de palavras formada a partir do tema gerador: educação. Etapas 1 e 2 do Círculo de Cultura.



Fonte: autores.

A categoria **educação** foi relacionada com algumas características importantes que as pessoas precisam ter, conforme os participantes, como: *humildade, simplicidade, bom humor e caráter*, sendo o termo *respeito ao próximo* o mais citado pelos participantes.

Na etapa 3, discutimos a importância da educação escolar para a vida, e os terceirizados enfatizaram notar um diferencial na educação da Instituição, confirmando o que já haviam destacado nas entrevistas. Mas, mais do que isso, conversamos sobre a importância da educação cidadã para a sociedade, a palavra próximo foi seguidamente registrada também nas fichas da etapa 4: “Sabedoria, não na questão de educação escolar, mas em saber respeitar, ser humilde, nunca desrespeitar ao próximo, enfim ter sabedoria é ser grandioso no coração.” (terceirizado 12). Outro assim escreveu: “Saber ter humildade com o próximo torna cada ser humano mais educado e respeitado também”. (terceirizado 16). Educação como respeito às diferenças: “A educação para mim é ensinar e aprender todos os dias. É necessário amar ouvir e respeitar as diferenças de cada cidadão. Respeitando sempre para ser respeitado.” (terceirizado 13).

Como analisamos no artigo “Com a palavra os terceirizados: percepções do local de trabalho”, a maioria dos trabalhadores não concluíram a educação básica, mas destacaram a importância dos estudos, já neste momento houve uma valorização diferente, a valorização de qualidades e características humanas visando um bem-estar coletivo. Aqui os terceirizados demonstram que qualidades como respeito e humildade são importantes para a formação do ser humano, tanto quanto a formação obtida através da educação formal.

Isso vem ao encontro da formação cidadã que a Instituição busca, não limitando-se apenas ao ensino dos conhecimentos e das técnicas. Também faz parte da prática educativa ensinada por Paulo Freire, no respeito com os educandos e na humildade nas relações, através do ato dialógico.

Os homens que não têm humildade ou a perdem, não podem aproximar-se do povo. Não podem ser companheiros de pronúncia do mundo. Se alguém não é capaz de sentir-se e saber-se tão homem quanto os outros, é que lhe falta ainda muito que caminhar, para chegar ao lugar de encontro com eles. Neste lugar de encontro, não há ignorantes absolutos, nem sábios absolutos: há homens que, em comunhão, buscam saber mais. (FREIRE, 1987, p. 81).

.4.1.3 Categoria: valorização

As palavras que emergiram da categoria **valorização**, estão representadas na figura nº 4.

Figura 4: Nuvem de palavras formada a partir do tema gerador: valorização. Etapas 1 e 2 do Círculo de Cultura.



Fonte: autores.

Novamente a palavra *respeito* foi destaque. A valorização também foi registrada como *importante*, sendo um fator que traz *reconhecimento*, *crescimento* e *qualidade* ao trabalho desempenhado.

Na etapa 3, percebemos que a valorização foi muito associada à palavra *respeito*, característica importante para o desenvolvimento do trabalho. Os terceirizados destacaram que se sentem muito respeitados em seu local de trabalho, mas também citaram alguns casos específicos de desrespeito. A questão do compromisso com os salários também foi citada como uma forma de valorização e respeito ao trabalhador. Entre as respostas das questões dissertativas (etapa 4),

destacamos a importância da valorização como um retorno: “Importante, ser valorizado significa muito, pois nos motiva a continuar cada vez melhor. Nossa autoestima se engrandece, ficamos felizes, e felizes trabalhamos melhor.” (terceirizado 12). Valorização através do reconhecimento: “Valorização é o que se conquista em meio ao bom desempenho, que transmitimos quando sentimos que estamos sendo reconhecidos.” (terceirizado 6). “Reconhecimento de todo esforço e dedicação de um funcionário, ter o trabalho reconhecido é muito importante em todos os setores da vida.” (terceirizado 16). E ainda uma frase em forma de conselho: “Se valorizem, e aos outros também, porque faz parte da vida da gente.” (terceirizado 5).

A valorização é uma forma de reconhecimento. Rosas e Moraes (2011) nos apresentam as duas dimensões do reconhecimento com base nos estudos de Dejours. A primeira dimensão trata do reconhecimento no sentido de constatação, quando a organização percebe a contribuição individual do trabalhador. A segunda tem o sentido de gratidão por essa contribuição. Dejours também escreve sobre o ato de julgar, o julgamento que confirma a utilidade social do trabalho, esse julgamento é realizado pelos superiores hierárquicos, já o julgamento da estética, da beleza do trabalho é feito pelos colegas.

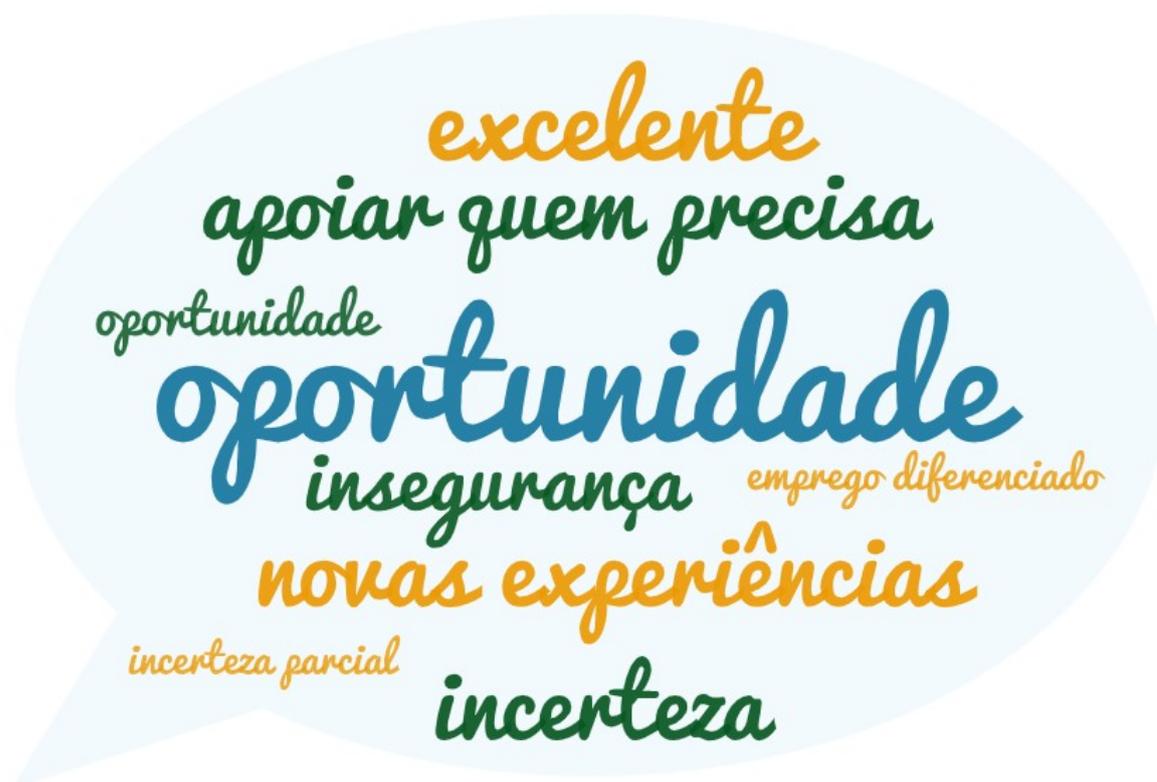
O reconhecimento contribuiu para o fortalecimento da identidade coletiva:

Assim, da mesma forma que o reconhecimento no plano individual permite o acesso a um sentido para a tarefa ou para o sofrimento, no campo coletivo a atividade profissional adquire uma significação e um sentido quando o reconhecimento é partilhado pelo grupo. (ROSAS e MORAES, 2011, p. 217).

.4.1.4 Categoria: terceirização

A figura nº5 representa as palavras relacionadas à categoria **terceirização**.

Figura nº5: Nuvem de palavras formada a partir do tema gerador: terceirização. Etapas 1 e 2 do Círculo de Cultura.



Fonte: autores.

Na imagem podemos identificar palavras que representam aspectos positivos da terceirização, como: *experiência*, *oportunidade* e *apoio*, e aspectos negativos como: *insegurança* e *incerteza*. As palavras destacadas sinalizam a dualidade de ideias presente nessa modalidade de trabalho.

Após a confecção do cartaz, abrimos o momento do debate (etapa 3) discutindo uma notícia recente sobre empresas terceirizadas, que pode ser encontrada no site: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/grupo-de-investigacao/noticia/2019/11/grupo-de-empresas-que-atende-orgaos-publicos-e-investigado-por-suspeita-de-lesar-trabalhadores-e-contratantes-ck2p5ohd6006501o0s93q4z8y.html>. Aqui tivemos espaço para discutir os pontos positivos e negativos da terceirização.

Entre os positivos destacaram: a questão da empresa bem estruturada e atenta, que atualmente atende os terceirizados (mesmo com alguns salários atrasados, eles demonstraram confiança na empresa); e a questão da *oportunidade* de emprego e a *experiência* em novas funções, como foi o caso para alguns que saíram das fábricas de calçados.

Entre os pontos negativos foram destacados: a *incerteza* e a *insegurança*, principalmente no encerramento do contrato da empresa com a Instituição, momento em que não sabem se serão contratados pela nova empresa que prestará o serviço.

Nesta oportunidade esclarecemos dúvidas que surgiram durante o debate, entre elas: sobre como funciona a licitação para escolha da empresa; a atenção que funcionários devem ter aos pagamentos de salários e encargos trabalhistas como uma forma de fiscalizar a empresa, alertando problemas; e também esclarecemos como funciona a contratação e a demissão de funcionários. Neste instante, os terceirizados também puderam compartilhar outras experiências com empresas terceirizadas, novamente com relatos positivos e negativos. Entre os negativos tivemos 2 relatos sobre processos judiciais, o primeiro sobre pessoas da mesma família que trabalhavam na mesma empresa, onde uma foi coagida a não buscar seus direitos na justiça sob pena de seu familiar ser demitido (terceirizado 2). E o outro em que a empresa ameaçou o funcionário com a perda do emprego, caso o familiar prosseguisse com a ação contra a empresa (terceirizado 6). Utilizamos essa oportunidade para debatermos sobre o papel da Instituição nos processos trabalhistas, frisando novamente a importância da fiscalização da Administração, o acompanhamento da documentação e o diálogo com os terceirizados.

Por fim, explicamos como seria a produção do vídeo educacional e seus principais objetivos. Seguindo para a etapa 4, a atividade escrita foi elaborada para colaboração dos terceirizados na produção do vídeo. Cada um votou nos nomes dos personagens e das empresas fictícias que fariam parte do vídeo. Os nomes escolhidos foram: Luís para vigilante e Catarina para servente. Para as empresas: Segurança Total Sul para vigilância, e Eficiência Total para limpeza.

Debatemos também sobre as dificuldades encontradas pelos trabalhadores no início de suas atividades no *Campus* com relação a terceirização, e o que deveria ser melhor explicado no vídeo sobre o tema. Entre os temas sugeridos foram:

- Atribuições do fiscal da Administração;
- Atribuições do preposto da empresa;
- Questões relacionadas à documentação;
- Direitos e deveres do terceirizado;
- Para quem devem recorrer em casos de: dúvidas, uniforme e salários atrasados;
- O que consta no contrato firmado entre a empresa e a Instituição;

- Quem pode dar ordens ao terceirizado sobre seu serviço;
- Como deve-se apresentar no local de trabalho;
- O que é terceirização;
- Esclarecer sobre o local de trabalho.

Na categoria **terceirização**, o que prevaleceu foi a dualidade que essa modalidade de trabalho representa, em tempos de desemprego, a terceirização surge como uma oportunidade, mas também traz ao trabalhador a insegura e a incerteza desse mercado de trabalho flexível.

Frente a essas transformações na organização do trabalho, na estrutura e nos vínculos empregatícios tornam-se, pois, mas heterogêneos, levando os indivíduos a várias concepções acerca do trabalho, aos múltiplos sentidos por ele adquiridos na vida das pessoas e aos diversos motivos que as levam a ingressarem no mercado, dentro das diferentes estruturas organizacionais existentes, seja por opção ou necessidade. (OLIVEIRA, 2004, p. 12).

Muitos são os autores críticos dessa modalidade de trabalho, por verem ela como uma porta de entrada para mais precarização. Entre esses autores podemos citar o professor de direito e juiz do trabalho, Jorge Luiz Souto Maior. Souto (2015b) vê na terceirização a falta da preocupação humana nas relações de trabalho, afirmando que em muitos casos o trabalhador é um “ilustre desconhecido” dentro do local de trabalho, já que a tomadora dos serviços não precisa se preocupar com a vida dos trabalhadores (doenças, dificuldades de relacionamentos, posicionamentos ideológicos).

Contudo, existem autores que destacam as vantagens da terceirização, defendendo que há diminuição de custos e maior qualidade dos produtos ou dos serviços ofertados. Para as empresas privadas existe o aumento da competitividade no mercado. Também apontam como vantagens a criação de novos empregos e aumento da arrecadação de impostos. (IMHOFF e MORTARI, 2005). Esta modalidade de trabalho é considerada na área da Administração como uma forma de gestão, a qual, empresas públicas e privadas podem concentrar seus esforços em suas atividades principais; formando parcerias com outras empresas especializadas. (COSTA, 2017).

Outro ponto abordado no Círculo e que também apareceu nas entrevistas é a preocupação com o correto pagamento das verbas trabalhistas após a demissão ou encerramento do contrato entre a empresa e a Administração.

É impossível ir à Justiça do Trabalho e não se deparar, nas milhares audiências que ocorrem a cada dia, com ações nas quais trabalhadores terceirizados buscam direitos de verbas rescisórias, que deixaram de ser pagas por empresas terceirizadas, que sumiram. Esses trabalhadores, além disso, que já passaram, durante o vínculo de emprego, por um processo de segregação, de discriminação, de fragilização, quando não de invisibilidade, ainda se veem obrigados a suportar anos de lide processual para receberem apenas parte de seus direitos. (SOUTO MAIOR, 2015a, p. 1).

Antunes (2015) também trata da questão das dificuldades encontradas pelos terceirizados em buscar na justiça os direitos trabalhistas e previdenciários subtraídos durante o contrato de trabalho.

São nestas atividades terceirizadas que as burlas à legislação social protetora do trabalho tornam-se mais frequentes. Bastaria dizer que, na justiça do trabalho, há incontáveis casos de terceirizados que não conseguem sequer localizar as empresas responsáveis, que não poucas vezes desaparecem sem deixar rastro. (ANTUNES, 2015, p. 8).

Visando evitar tais prejuízos ao trabalhador, a Administração Pública tem o dever de fiscalizar, durante a execução do contrato, o pagamento referente às obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas.

.4.2 Produção do Produto Educacional

O produto educacional, para cumprir com sua finalidade e ser um instrumento de aprendizagem, deve ser elaborado tendo em mente o público ao qual se destina, saber o que as pessoas sabem sobre determinados assuntos e quais os pontos de dúvidas. Para suprir essa necessidade utilizamos dois instrumentos de produção de dados: entrevistas e o Círculo de Cultura.

Após análise dos resultados, trouxemos para o produto a questão da falta de conhecimento ou pouco conhecimento sobre a Instituição em que trabalham, assim explicamos o que é e como funcionam os Institutos Federais. Percebemos também o

interesse no retorno aos estudos e de participarem de algumas atividades no *Campus*. Dessa forma, apresentamos os tipos de cursos oferecidos pela Instituição, e algumas opções onde a escolaridade não é um requisito. Explicamos também o trabalho como princípio educativo, acentuando a valorização do trabalhador; e o conceito de educação integral, concepções assumidas pela Instituição, para que o terceirizado conheça a Instituição, e tenha cada dia mais interesse em usufruir das oportunidades ofertadas. Esses itens foram tratados na primeira parte do vídeo: “Vou trabalhar no Instituto Federal. Mas o que é um Instituto Federal?”.

Já com o Círculo de Cultura podemos conhecer as principais dúvidas sobre a relação contratual da terceirização. O segundo momento do vídeo foi destinado a esclarecer o papel e as responsabilidades de cada ente envolvido: IF, empresa e trabalhador. Também explicamos brevemente os passos de uma licitação e como ocorre a contratação da empresa. Por fim, atentamos para algumas orientações cotidianas. Essa segunda parte do vídeo intitula-se: “Trabalhador terceirizado, o que isso significa?”.

O vídeo foi editado de 2 formas: a primeira edição é o vídeo completo, com dados específicos do IFRS; na segunda edição, retiramos as partes específicas do IFRS, de modo que o produto possa ser utilizado em outros Institutos Federais.

Tanto as entrevistas como o Círculo de Cultura contribuíram para a elaboração do produto, tanto para a escolha dos conteúdos e conceitos, como também na forma de comunicação, linguagem e imagens.

A apresentação desse vídeo é uma forma de promover esse primeiro acolhimento ao novo trabalhador, portanto é imprescindível a presença de um servidor, de preferência os fiscais do contrato, justamente para que esse momento seja um momento de aproximações e esclarecimentos.

.4.3 Avaliação do Produto Educacional

Nas questões de 1 a 4 do questionário de avaliação do produto educacional (APÊNDICE F), referentes ao conteúdo sobre os Institutos Federais, a maioria dos participantes concordaram totalmente, já dois concordam parcialmente com duas afirmativas conforme quadro nº 3:

Quadro nº 3: respostas das questões 1 a 4 do questionário de avaliação do produto educacional:

Questão	Critérios				
	1	2	3	4	5
1-O vídeo apresenta claramente o que são os Institutos Federais.					11
2-Após assistir ao vídeo posso compreender melhor a proposta de educação (educação integral) dos Institutos Federais.				1	10
3-Após assistir ao vídeo posso compreender melhor a relação entre educação e trabalho.					11
4-No vídeo posso compreender a importância dos Institutos Federais para as pessoas e para a comunidade.				1	10
Legenda dos critérios: 1 para discordo totalmente; 2 para discordo parcialmente; 3 não concordo, nem discordo; 4 concordo parcialmente e 5 para concordo totalmente.					

Fonte: autores.

Já o quadro nº 4 apresenta as respostas sobre as afirmativas 5, 6 e 7 referentes ao conteúdo sobre a terceirização. Novamente os participantes concordam totalmente, tendo um concordado parcialmente na afirmativa nº. 5.

Quadro nº 4: respostas das questões 5, 6 e 7 do questionário de avaliação do produto educacional.

Questão	Critérios				
	1	2	3	4	5
5-O vídeo apresenta de forma clara e objetiva como funciona o processo de licitação e contratação da empresa				1	10
6-Após assistir ao vídeo posso compreender melhor as responsabilidades da empresa do Instituto Federal					11
7-Ao assistir ao vídeo posso compreender melhor os meus deveres e direitos como trabalhador terceirizado					11

Fonte: autores.

O quadro nº 5 apresenta as respostas referentes às questões 8 a 12, que tratam da forma como o vídeo foi produzido. Todos os participantes concordam

totalmente com a afirmativa nº 8; nas demais as opiniões se dividiram entre concordo totalmente e concordo parcialmente.

Quadro nº 5: respostas das questões 8 a 12 do questionário de avaliação do produto educacional.

Questão	Critérios				
	1	2	3	4	5
8-A narração do vídeo permite um bom entendimento das informações.					11
9-As imagens apresentadas facilitam a compreensão dos assuntos				2	9
10-O tempo de duração do vídeo é ideal para explicar os assuntos.				1	10
11-O vídeo apresenta uma linguagem de fácil entendimento.				1	10
12-O vídeo é atrativo e prende a atenção de quem assiste.				2	9
Legenda dos critérios: 1 para discordo totalmente; 2 para discordo parcialmente; 3 não concordo, nem discordo; 4 concordo parcialmente e 5 para concordo totalmente.					

Fonte: autores.

Podemos verificar, através das avaliações, que em relação ao conteúdo sobre os Institutos Federais e sobre a terceirização, o vídeo esclareceu dúvidas apresentadas tanto nas entrevistas como no Círculo de Cultura, contribuindo para uma melhor compreensão sobre o local de trabalho e sobre a relação contratual da terceirização. A forma como o vídeo foi produzido, articulando: uma narração mais interativa, linguagem acessível, imagens e personagens, parecem ter facilitado o entendimento dos temas abordados.

As questões 13, 14, 15 e 16 são dissertativas, momento em que os participantes puderam manifestar suas opiniões quanto aos objetivos do vídeo educacional e dar sugestões.

Um dos objetivos do vídeo era que o participante se sentisse mais envolvido com o local de trabalho. A maioria respondeu positivamente, tendo os terceirizados manifestados que se sentiram mais envolvidos pelo fato de, através do vídeo, obterem mais informações, esclarecimento de dúvidas e aprenderem mais sobre o IFRS. No entanto, um participante respondeu que não, pois não se sente envolvido

com as pessoas, servidores e alunos.

Outro objetivo era saber se o vídeo poderia ser considerado uma ferramenta de ensino, para os terceirizados que já trabalham no Campus, mas principalmente para os futuros trabalhadores. Todos os participantes responderam positivamente, e dividimos as respostas em dois eixos. O primeiro trata sobre o local de trabalho e o que o vídeo proporcionou. O segundo trata sobre o próprio trabalho do terceirizado, a percepção de novos entendimentos após assistir ao vídeo. Os dois eixos estão representados no quadro nº 6:

Quadro nº 6: respostas das questões 13, 14 e 15 do questionário de avaliação do produto educacional:

Local de trabalho	Próprio trabalho
Conhecer mais.	Conhecer "nossa importância nesse trabalho".
Mudança de pensamento sobre o <u>IFRS</u>	Conhecer nossos direitos, deveres e responsabilidades.
Conhecer para "quem sabe um dia estudar aqui".	"Saber o compromisso que terá pela frente".
Compreender o que é o <u>IFRS</u> .	Saber mais sobre a empresa que contrata.
Tirar dúvidas	Conhecer melhor para prestar um serviço de melhor qualidade.
	Esclarece como devemos trabalhar
	Mais conhecimento para aperfeiçoamento, desenvolvimento de novas práticas
	Tirar dúvidas, esclarecimento de coisas que todos deveriam saber.

Fonte: autores.

Podemos observar que o vídeo é um instrumento para que o terceirizado conheça o local que está trabalhando, até mesmo para saber de algumas oportunidades que ele possa usufruir dentro da Instituição, tal como apontou um participante. Mais do que isso, o vídeo proporcionou que os terceirizados aprendessem mais sobre o próprio trabalho e sua importância para o *Campus*, isso

também pode refletir na qualidade do serviço prestado, como escreveram alguns.

Já na questão 16, abrimos um espaço para elogios, críticas e sugestões. Entre os elogios, os participantes apontaram que o vídeo é interessante, esclarecedor, produtivo e muito bem explicado. Um participante expressou que gostou dos personagens, e que: “todas as empresas deveriam fazer isso para o funcionário entender melhor”.

Entre as sugestões, houve manifestações sobre a possibilidade de assistir o vídeo em uma tela maior, visto que nesse momento, cada um assistiu na tela do seu celular, e a oportunidade de ter um momento para discussão dos assuntos. Essa também é a nossa sugestão para os gestores, apresentada no material de apoio (APÊNDICE J), oportunizando um espaço para debater sobre os temas apresentados no vídeo, e tirar dúvidas.

.5 CONCLUSÕES

Com bases nos aportes teóricos apresentados, podemos inferir a importância do produto educacional, de forma a contribuir na busca por soluções pedagógicas por meio do qual o pesquisador está inserido. E para que esse produto cumpra com a sua finalidade se faz necessário que o pesquisador percorra um caminho desde a ideia do produto, sua elaboração e sua aplicação. Neste ensaio argumentamos a importância da participação dos sujeitos destinatários na elaboração do produto, nos aproximando do método de Paulo Freire, os Círculos de Cultura, para conhecer o contexto dos trabalhadores terceirizados, sendo o produto construído do sujeito para o sujeito.

Em relação à análise das categorias, podemos identificar que o **trabalho** apresenta uma posição positiva, visualizando a importância do lado financeiro, a subsistência, o “mundo das necessidades”, mas também como uma ação que produz crescimento pessoal e aprendizagem, o “mundo da liberdade”. A valorização presente no ambiente de trabalho motiva e torna o local mais prazeroso. Na categoria **educação** percebemos a ênfase para a educação humanista com destaque para alguns atributos e características, como o respeito ao próximo. Já na categoria **terceirização** podemos verificar a dualidade dessa modalidade de

trabalho: ao mesmo tempo em que se apresenta como uma oportunidade, em tempos de desemprego traz incertezas e insegurança aos trabalhadores.

Foi uma interação muito válida, onde todos tiveram a oportunidade de expressar a sua palavra, sua posição, suas ideias. Foi um momento ímpar, com debates sérios, e ao mesmo tempo divertidos. Notamos a preocupação deles em escrever as palavras e as frases, de forma a concluir com êxito a tarefa proposta, brincando, sentindo-se como estudantes, debatendo, “colando uns dos outros”, discordando algumas vezes, e também reclamando. Acreditamos que todos saíram diferentes daquele encontro, da nossa parte, tivemos a oportunidade de refletir sobre a importância de escutar o outro, se colocar à disposição, dialogar com humildade, princípios freirianos que não podem faltar em qualquer relação humana.

A avaliação do produto educacional demonstrou que o vídeo é uma ferramenta que contribui para que o terceirizado conheça mais sobre o IFRS e sua proposta educacional. Conhecer as responsabilidades dos entes envolvidos na terceirização, e principalmente entender seus direitos e deveres como trabalhador. O modo como o vídeo foi produzido, sua linguagem articulada com as imagens, e com uma narração mais interativa, proporcionou uma melhor compreensão das informações, bem como demonstraram os participantes em suas avaliações.

Em relação aos objetivos propostos nessa pesquisa, acreditamos ter cumprido com eles no sentido de identificar possibilidades de integração dos terceirizados com a Instituição, por meio dos posicionamentos dos Diretores de Administração e Planejamento que demonstram interesse nessa proposta, visto que apontaram não haver nenhuma ação específica destinada à integração; assim como os servidores que afirmaram a importância da integração dos trabalhadores. Por parte dos terceirizados, observamos que eles cultivam um senso de pertencimento com a Instituição, através da valorização e reconhecimento do seu trabalho, mantendo também uma relação de afeto. O trabalho como princípio educativo é um compromisso assumido pela Instituição, portanto precisamos refletir em formas de contribuir com a formação profissional, educacional e cidadã dos terceirizados. Expandido ações de integração para além do acolhimento, e ampliando a participação dos trabalhadores em atividades desenvolvidas na Instituição.

Esperamos que a dissertação possa contribuir para a reflexão do tema, e da importância da integração desses trabalhadores com as Instituições, assim como, para a produção de conhecimento na área de educação profissional e tecnológica.

.REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, p. 6-14, jan/jun, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25698/13874>>. Acesso em: 24 jun. 2020.

ARROYO, Miguel, G. O direito do trabalhador à educação. In: GOMEZ, Carlos Minayo et al. **Trabalho e Conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2012.

ARRUDA, Marcos. A articulação trabalho-educação visando uma democracia integral. In: **Trabalho e Conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. GOMEZ, Carlos Minayo et al. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2012.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

BRASIL, **Lei nº 8.863 de 28 de março de 1994**. Altera a Lei nº 7.102 de 20 de junho de 1983. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/127482/lei-8863-94>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL, Decreto nº 9.507 de 21 de setembro de 2018. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 set 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9507.htm>. Acesso em: 13 jun. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como Intermediação de Mão de Obra**. Copyright, 2014. *E-Book*. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2019.

CIAVATTA, Maria. A formação integrada: a escola e o trabalho como lugares de memória e de identidade. **Revista Trabalho Necessário**. v.3, nº 3, 2005. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/6122/5087>>. Acesso em: 11 maio 2020.

COIMBRA, Camila Lima; RICHTER, Leonice Matilde; VALENTE, Lúcia Fátima. **O Círculo de Cultura como prática pedagógica: uma experiência formativa.**

Disponível em:

<http://www.acervo.paulofreire.org:8080/jspui/bitstream/7891/4161/1/FPF_PTPF_01_0818.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2019.

COSTA, Márcia da Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 14, nº 2, Artigo 10, p. 115- 131, abr./jun., 2017. Disponível em: <

<https://www.scielo.br/pdf/cebape/v15n1/1679-3951-cebape-15-01-00115.pdf>>. Acesso em: 22 out.2020.

DESMARAIS, Margareth Neves. **O método Paulo Freire e as contribuições político-pedagógicas para a educação brasileira.** Acesso em:

<http://www.acervo.paulofreire.org:8080/jspui/bitstream/7891/3441/3/FPF_PTPF_21_008.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2019.

FERNANDES, Francisco, C. M. **Referências Metodológicas para Iniciantes em Investigação Qualitativa: um estudo de caso.** Natal: FCMF Editor, 2017.

FIGUEIREDO, Daniel, Augusto de. Histórias da Educação Popular: uma leitura crítica. In. ASSUMPÇÃO, Raiane (Org). **Educação popular na perspectiva Freiriana.** 3ª Serie Educação Popular. São Paulo: Editora e Livraria Instituto Paulo Freire, 2009.

FREIRE, Paulo; BETTO, Frei. Essa escola chamada Vida. Depoimentos ao repórter Ricardo Kotscho. 4. ed. São Paulo: Ática, 1986

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

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa.** 43º. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Trabalho, conhecimento, consciência e a educação do trabalhador: impasses teóricos e práticos. In: **Trabalho e Conhecimento: dilemas na educação do trabalhador.** GOMEZ, Carlos Minayo et al. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2012.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. **O trabalho como princípio educativo no projeto de educação integral dos trabalhadores.** In: COSTA, Hélio da; CONCEIÇÃO, Martinho. **Educação integral e sistema de reconhecimento e certificação educacional profissional.** São Paulo: Secretaria Nacional de Formação – CUT, 2005.

GODOY, Arilda Schimidt. Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Admistração de Empresas**, São Paulo, v.35, n. 3, p, 20-29. maio/jun. 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

GOHN, Maria da Glória. Educação não-formal, participação da sociedade civil e estruturas colegiadas nas escolas. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v.14, n.50, p. 27-38, jan./mar. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v14n50/30405.pdf>> Acesso em: 01 nov, 2019.

GOMES, Luiz Fernando. Vídeos didáticos: uma proposta de critérios de análise. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógico**. Brasília, v 89, n. 223. 2008. Disponível em: <<http://rbepold.inep.gov.br/index.php/rbep/article/view/688/666>>. Acesso em: 14 jun. 2020.

GOMEZ, Carlos Minayo. Processo de trabalho e processo de conhecimento In: **Trabalho e Conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. GOMEZ, Carlos Minayo et al. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2012.

HENRIQUES, Lucas Fernando César; TORRES, Michelangelo Marques. Potencialidades do Círculo de Cultura na Educação Popular. In. ASSUMPÇÃO, Raiane (Org). **Educação popular na perspectiva Freiriana**. 3ª Serie Educação Popular. São Paulo: Editora e Livraria Instituto Paulo Freire, 2009.

IMHOFF, Márcia Moraes; MORTARI, Aline Perico. Terceirização, vantagens e desvantagens para as empresas. **Revista Eletrônica de Contabilidade**. Santa Maria, v.2, n.3,p. 82-94, jul.,2005. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/contabilidade/article/view/6219>>. Acesso em: 22 out. 2020.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). **Plano de Desenvolvimento Institucional (2019-2023)**. Disponível em: <<https://ifrs.edu.br/pdi-2019-2023/>> Acesso em: 15 abr 2020.

JÚNIOR, Israel Pacheco; PACHECO, Shirley. Dialogicidade em Paulo Freire. In. ASSUMPÇÃO, Raiane (Org). **Educação popular na perspectiva Freiriana**. 3ª Serie Educação Popular. São Paulo: Editora e Livraria Instituto Paulo Freire, 2009.

KAPLÚN, Gabriel. Material Educativo: a experiência de aprendizagem. **Comunicação & Educação**. São Paulo, (27): 46 a 60, maio/ago. 2003. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/37491/40205>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

MARINHO, Andrea Rodrigues Barbosa. **Círculo de Cultura: origem histórica e perspectivas epistemológicas**. Disponível em: <<http://www.acervo.paulofreire.org:8080/jspui/handle/7891/3455>>. Acesso em 24 out. 2019.

MOURA, Dante Henrique. Educação básica e educação profissional e tecnológica: dualidade histórica e perspectiva de integração. **Holos**, ano 23, v. 2, 2007. Disponível em: <<https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/viewFile/11/110>>. Acesso em: 11 maio 2020.

NOSSELLA, Paolo. Trabalho e educação. In: GOMEZ, Carlos Minayo et al. **Trabalho e Conhecimento: dilemas na educação do trabalhador.** 6 ed. São Paulo: Cortez, 2012.

OLIVEIRA, Sidnei, Rocha de. Os Sentidos do Trabalho para os Dentistas Filiados à UNIODONTO. 2004, 143 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2004.

PACHECO, Eliezer. **Os Institutos Federais Uma Revolução na Educação Profissional e Tecnológica.** Natal: IFRN, 2010.

RAMOS, Marise. **Concepção do Ensino Médio Integrado.** Disponível em: <<https://tecnicadmiwj.files.wordpress.com/2008/09/texto-concepcao-do-ensino-medio-integrado-marise-ramos1.pdf>>. Acesso em 11 maio 2020.

ROSAS, Maria Letícia Messias; MORAES, Rosângela Dutra de. A importância do reconhecimento no contexto do trabalho. **Revista AMAZÔNICA**, Ano 4, Vol VII, Número 2, pág. 210-224, Humaitá, 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/enair/Downloads/Dialnet-AimportanciaDoReconhecimentoNoContextoDeTrabalho-3915959%20(1).pdf>. Acesso em: 15 abr 2020.

SALVINO, Marcos Ribeiro.; FERREIRA, Simone Rodrigues. Terceirização de serviços na administração pública e a responsabilidade trabalhista. **Revista Novatio Iuris**, Porto Alegre, ano 2, n 3, 119-146, jul. 2009. Disponível em: <<http://www.esade.edu.br/esade/user/file/Esade06.pdf>>. Acesso em: 09 fev.2019.

SAVIANI, Dermeval. **Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos.** Revista Brasileira de Educação. v.12, n.34, 9. 152-180, jan./abr. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v12n34/a12v1234.pdf>> Acesso em: 15 jun. 2020.

SAVIANI, Dermeval.; DUARTE, Newton. **Pedagogia histórico-crítica e luta de classes na educação escolar.** São Paulo: Autores Associados, 2012.

SIPRIANO, Claudio Alves de Souza. **A educação popular: os círculos de cultura e os limites e as possibilidades do *empowerment* do conselho local de saúde.** 2012. Tese (mestrado em educação), Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, SC, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/915/1/CI%20C3%A1udio%20Alex%20de%20Souza%20Sipriano.pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **PL 4.330/04: maldade explícita e ilusão.** 2015 a. Disponível em: <<http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/06/pl-4-33094-maldade-explicita-e-ilusao/>>. Acesso em: 24 jun. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização e a sociedade dos “ilustres desconhecidos”.** 2015b. Disponível em: <<http://cartamaior.com.br/?/Editoria/Principios-Fundamentais/Terceirizacao-e-a-sociedade-dos-ilustres-desconhecidos-/40/33646>>. Acesso em: 24 jun. 2020.

TADDEI, P. E. D.; DIAS, V. G.; SILVA, A. W. P. Considerações sobre o trabalho como princípio educativo e a educação como instrumento de resistência e emancipação. **Revista Trabalho Necessário**. Ano 12, n. 19, pág. 8 – 25, 2014. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/8603/6166>>. Acesso em: 28 maio 2020.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2017.

.APÊNDICE A – Roteiro de entrevistas realizado com os terceirizados.

<p>Primeiro momento: apresentação da pesquisa, esclarecimentos e assinatura do Termo de Consentimento</p>
<p>Segundo momento: dados do perfil dos participantes.</p> <p>1-Função</p> <p>2-Idade</p> <p>3-Tempo que trabalham no <i>Campus</i></p> <p>4-Escolaridade</p>
<p>Terceiro momento: perguntas sobre o local de trabalho.</p> <p>5-O que você conhece do IFRS?</p> <p>6-Como você descreveria sua relação com a empresa que trabalha atualmente?</p> <p>7-Você tem algum sentimento/afinidade com o <i>Campus</i> que trabalha? Em que momentos você se sente pertencente à instituição? Em que momentos você não se sente pertencente à instituição?</p> <p>8-Já participou de algum evento promovido pelo <i>Campus</i>? Se sim, como foi essa experiência? Gostaria de participar de algum evento? Qual?</p> <p>9-Você vê no IFRS um espaço de formação, um espaço de oportunidade?</p> <p>10-Já apresentou alguma sugestão (crítica, reclamação ou contribuição) para o <i>Campus</i>?</p> <p>11-Como você descreveria suas condições de trabalho? Qual sua sugestão para melhorar seu local de trabalho?</p> <p>12-De que forma seu trabalho é, ou poderia ser valorizado?</p> <p>13-Como você descreveria sua relação com os servidores do <i>Campus</i>?</p> <p>14-Qual o seu sentimento em participar dessa pesquisa?</p>

.APÊNDICE B – Questionário aplicado com os servidores.

1-Você conhece os serviços que são terceirizados no seu Campus? Cite os que você conhece (Cite apenas os serviços em que há terceirizados trabalhando diariamente no campus)

2-Você conhece as pessoas que realizam os serviços terceirizados no seu Campus?

- Sim, conheço a maioria das pessoas
- Sim, conheço alguns que tenho mais contato
- Não, pois não tenho contato direto

3-Na sua opinião, os funcionários terceirizados devem ser considerados parte da comunidade acadêmica do Campus?

- Sim, todos os funcionários terceirizados que trabalham no Campus devem fazer parte da comunidade acadêmica
- Não, pois não são servidores nem alunos da Instituição

4-Os funcionários terceirizados participam frequentemente de atividades (palestras, projetos, confraternizações, reuniões etc...) desenvolvidas no seu Campus?

- Sim, os funcionários terceirizados participam frequentemente das atividades desenvolvidas no Campus
- Participam de algumas atividades desenvolvidas no Campus
- Não, os funcionários terceirizados não participam das atividades desenvolvidas no Campus

5-Quais atividades você entende que os terceirizados poderiam participar?

- Atividades culturais e palestras
- Confraternizações
- Projetos de Extensão
- Reuniões

Nenhuma atividade

Outros

6-Na sua opinião, os funcionários terceirizados estão realmente integrados ao Campus em que trabalham?

Sim, os funcionários terceirizados estão totalmente integrados ao Campus

Sim, mas os funcionários terceirizados estão pouco integrados ao Campus

Não, os funcionários terceirizados não estão integrados ao Campus

7-O que a Instituição e os servidores podem fazer para valorizar o trabalhador terceirizado?

.APÊNDICE C –Questionário aplicado com os Diretores de Administração e Planejamento.

Questionário para os Diretores de Administração do IFRS.
Perfil do participante.
<p>1-Nome:</p> <p>2-<i>Campus</i> de atuação:</p> <p>3-Área de Formação:</p> <p>4-Tempo na função de Diretor de Administração:</p>
Sobre a terceirização.
<p>5-A terceirização, como prestação de serviço especializado, atende as expectativas para as quais foram licitadas? Explique seu posicionamento.</p> <p>6-As empresas cumprem as obrigações trabalhistas?</p> <p>() Sim cumpre, nunca tivemos esse tipo de problema;</p> <p>() Sim cumprem, contudo é necessário estar sempre cobrando da empresa;</p> <p>() Não sei responder;</p> <p>() Não cumprem. Já tivemos esse tipo de problema;</p> <p>() Não cumprem. O <i>Campus</i> já enfrentou processos trabalhistas por esse motivo.</p> <p>Espaço para comentários:</p>
Sobre integração dos trabalhadores terceirizados
<p>7- Os terceirizados, que atuam no seu <i>Campus</i>, conhecem a Instituição, nossa missão e nossos objetivos enquanto projeto de educação?</p> <p>() Sim, os terceirizados conhecem a Instituição e o nosso projeto educacional;</p>

- Conhecem a Instituição de maneira superficial;
- Não sei responder;
- Não conhecem e não compreendem o que a Instituição representa no contexto educacional.

Espaço para comentários.

8-Quais destas atividades realizadas no seu *Campus* os terceirizados participam? Marque as opções que se enquadram à sua realidade.

- Projetos de Extensão;
- Atividades Culturais e/ou Palestras;
- Reuniões;
- Confraternizações;
- Outras;
- Nenhuma atividade.

9-Você considera importante a realização de ações que promovam a integração dos terceirizados com seu local de trabalho? Quais atividades poderiam ser desenvolvidas para promover a integração?

10-A integração de terceirizados, com a Instituição e com os servidores, pode prejudicar o desenvolvimento dos serviços prestados por esses trabalhadores? Por quê?

11-O *Campus* possui algum protocolo, ou ação para receber os terceirizados que iniciarão suas atividades na Instituição? Se sim, descreva.

.APÊNDICE D – Questionário aplicado com o Procurador Federal do IFRS.

1-A terceirização representa uma vantagem no modo de contratar serviços de apoio para a Administração Pública?

2-A forma como as licitações e a gestão de contratos são realizadas dentro da nossa Instituição, garantem os direitos dos trabalhadores terceirizados?

3-A terceirização da atividade-fim pode ser realizada na Administração Pública com a nova legislação?

4-A responsabilidade subsidiária da Administração nos processos trabalhistas é causada por quais tipos de conduta?

5-Que tipos de ações podem caracterizar vínculo empregatício?

6-O que caracteriza pessoalidade e subordinação?

7-É possível realizar uma maior integração dos terceirizados com o local de trabalho respeitando a impessoalidade?

8-Que atividades dentro da instituição os terceirizados poderiam participar sem prejudicar os contratos? (palestras, reuniões, confraternizações, etc...).

9-O envolvimento maior dos terceirizados com a Instituição seria prejudicial ao serviço ou para a relação contratual?

.APÊNDICE E – Atividade desenvolvida no Círculo de Cultura.

Agora que já discutimos um pouco sobre as palavras, escreva uma frase sobre cada uma delas, colocando o que cada uma delas representa (significa) para você:

TRABALHO:

.....

.....

.....

.....

EDUCAÇÃO:

.....

.....

.....

VALORIZAÇÃO:

.....

.....

.....

.....

Agora que já discutimos um pouco sobre os temas, me ajude a elaborar um vídeo, me dizendo o que você considera importante e necessário para a produção desse material. Lembrando que esse vídeo pode ser usado no momento em que o terceirizado iniciar suas tarefas aqui no Campus, pense nos seus primeiros dias de trabalho e escrevas coisas que podem, de alguma forma, facilitar o trabalho dos colegas.

Vamos escolher o nome dos personagens principais, colabore com o seu voto:

Vigilante:

Jorge ()

Cláudio ()

Luís ()

Limpeza:

Janaína ()

Catarina ()

Larissa ()

Vamos escolher o nome das empresas, colabore com o seu voto:

Vigilante:

Limpeza:

Segurança Total Sul ()

Eficiência Total ()

FDC Serviços de Vigilância ()

HC Serviços de Limpeza ()

Olhos de Águia ()

Grupo Alpha ()

Deixe registradas suas sugestões sobre o que não pode faltar no vídeo, sua opinião é importante para construir um material útil para o

grupo:
.....
.....
.....

.APÊNDICE F – Questionário de avaliação do produto educacional

Resumo da proposta: O vídeo faz parte de um momento dedicado ao acolhimento aos trabalhadores que iniciarão suas atividades, ou que já trabalham no Campus. O material produzido visa apresentar a Instituição de Ensino, além de explicar a relação contratual da terceirização.

Utilize os seguintes critérios para responder as questões 1 a 12:

- 1 para discordo totalmente
- 2 para discordo parcialmente
- 3 para não concordo nem discordo
- 4 para concordo parcialmente
- 5 para concordo totalmente

As afirmativas 1 a 4 são referentes ao conteúdo sobre os Institutos Federais:

Questão	Critérios				
	1	2	3	4	5
1-O vídeo apresenta claramente o que são os Institutos Federais.					
2-Depois assistir ao vídeo posso compreender melhor a proposta de educação (educação integral) dos Institutos Federais.					
3-Depois assistir ao vídeo posso compreender melhor a relação entre educação e trabalho.					
4-No vídeo posso compreender a importância dos Institutos Federais para as pessoas e para a comunidade.					

As afirmativas 5, 6 e 7 referentes ao conteúdo sobre a terceirização.

Questão	Critérios				
	1	2	3	4	5
5-O vídeo apresenta de forma clara e objetiva como funciona o processo de licitação e contratação da empresa					
6-Após assistir ao vídeo posso compreender melhor as responsabilidades da empresa do Instituto Federal					
7-Ao assistir ao vídeo posso compreender melhor os meus deveres e direitos como trabalhador terceirizado					

As afirmativas 8 a 12 tratam da forma como o vídeo foi produzido:

Questão	Critérios				
	1	2	3	4	5
8-A narração do vídeo permite um bom entendimento das informações.					
9-As imagens apresentadas facilitam a compreensão dos assuntos					
10-O tempo de duração do vídeo é ideal para explicar os assuntos.					

11-O vídeo apresenta uma linguagem de fácil entendimento.

12-O vídeo é atrativo e prende a atenção de quem assiste.

As próximas questões são referentes objetivos do vídeo:

13-Depois de assistir o vídeo você se sente mais envolvido com seu local de trabalho? Por quê? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Por quê?
--

14-Você acha importante a apresentação desse vídeo aos trabalhadores terceirizados antes deles começarem a trabalhar no Instituto Federal? Por quê? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Por quê?
--

15-O vídeo pode ser considerado um instrumento de ensino, sobre os Institutos Federais e sobre a Terceirização, como forma de ajudar o trabalhador a conhecer melhor seu local de trabalho? Por quê? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Por quê?

16-Deixe aqui sua sugestão, crítica ou elogio. Sua opinião é importante para melhorarmos o produto educacional.

.APÊNDICE G – ARTIGO

.Integração como possibilidade de valorização do trabalho terceirizado nos Institutos Federais

Integration as a possibility of valorization of outsourced work in Federal Institutes

Hylariane Rosa Ribeiro Artmann¹, Michelle Camara Pizzato^{1*}

¹Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS)

Campus Porto Alegre. Porto Alegre, RS, Brasil.

Resumo

O presente trabalho faz parte de uma pesquisa que busca estudar possibilidades de integração dos trabalhadores terceirizados nos Institutos Federais de Educação, e de que maneira essas Instituições colocam ou podem colocar em prática a premissa do trabalho como princípio educativo. A escolha do tema motivou-se pela reflexão da centralidade do trabalho na vida do ser humano, e na reflexão das condições desses trabalhadores dentro da nossa Instituição. Neste trabalho, especificamente, busca-se verificar se há alguma atividade dentro da Instituição que os terceirizados participam e se há ações destinadas à integração por parte dos Diretores de Administração. A pesquisa, de caráter qualitativo, utilizou como instrumento para a produção de dados um questionário, aplicado com os Diretores de Administração dos 17 *Campi* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS). Os resultados parciais apontam para um suposto conhecimento superficial ou desconhecimento, por parte dos terceirizados, sobre a missão e os objetivos da instituição, e para a valorização, por parte dos diretores, da realização de ações de integração dos terceirizados com seu local de trabalho, sem deixar de observar as normativas vigentes e sem deixar de cumprir as obrigações contratuais. Com essa pesquisa pretende-se contribuir na perspectiva de construir um ambiente profissional que valorize o trabalhador terceirizado, para que ele se sinta parte da Instituição, colocando em prática o princípio de que o que ocorre em uma instituição de ensino é educativo, seguindo uma lógica oposta ao neoliberalismo, valorizando o ser humano como sujeito cidadão através de uma educação integral.

Palavras-chave: Terceirização. Trabalho como princípio educativo. Integração.

Abstract

The present work does part of a research that searches to study possibilities of integration of the outsourced workers in the Federal Institutes of Education, and of that way these institutions put or will be able to put in practice the premise of work as a educational

principle. The choice of the subject had motivated for reflection of the centrality of work in the life of the human being, and in the reflection of the conditions of these workers within our institution. In this work, specifically, searches to check if there is any activity within the Institution that the outsourcers participate and if there are actions dedicate the integration by part the managing director. The research, of qualitative nature, used how instrument for the data production a questionnaire, applied with the managing director of seventeen (17) *campus* of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rio Grande do Sul (IFRS). The partial results aim for supposed superficial knowledge or lack of knowledge, by part of the outsourced, about the mission and objectives of the institution, and for the valorization by part the directors, accomplishment of actions of integration of the outsourcers with their workplace, without to allow of observe and comply the current regulations and meeting contractual obligations. With this research intends to contribute in the perspective of builds a professional environment that values the outsourced worker, so that he feels part of the institution, putting in practice the principle that what happens in an educational institution is educational, following a logic opposed to neoliberalism, valuing the human being as a citizen subject through an integral education.

Keywords: Outsourcing. Work as an educational principle. Integration.

Introdução

Essa pesquisa tem como tema a integração dos trabalhadores terceirizados nas Instituições Públicas de Ensino, tendo como perspectiva o trabalho como princípio educativo, como uma forma de valorização do trabalhador no sentido oposto da precarização do trabalho na lógica neoliberal.

A motivação das pesquisadoras se deu ao verificarem que o setor de contratos do *Campus* da mestrandia conta com orientações apenas referentes a parte documental, no que se refere às obrigações trabalhistas, sentindo falta de ações que promovam o acolhimento desses trabalhadores e integração ao ambiente de trabalho. Com essas inquietações chegamos ao problema de pesquisa: Quais as possibilidades de integração de trabalhadores terceirizados em uma instituição pública de ensino desde a perspectiva do trabalho como princípio educativo?

Sendo assim, essa pesquisa visa auxiliar na construção de um ambiente de trabalho acolhedor e integrador, que proporcione uma melhora nas condições de trabalho para os terceirizados, contribuindo na formação integral do ser humano que perpassa nossos corredores, visando uma sociedade mais justa e igualitária. Também conduzir os envolvidos,

terceirizados, gestores e servidores, a um maior entendimento sobre a relação contratual existente entre Instituição/Empresa/Terceirizado, para abertura de um espaço de integração sem deixar de seguir as normativas vigentes.

Com a promulgação da Lei nº 13.429 de março de 2017, foi regulamentada a terceirização no país, tema que estava sendo debatido no Congresso através do Projeto de Lei nº 4.330/2004, o qual hoje encontra-se no Senado Federal sob a denominação de Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015. Para a promulgação da referida Lei, o texto sobre a regulamentação da terceirização foi incluído ao Projeto de Lei nº 4.302/1998 que inicialmente tratava apenas do trabalho temporário. O DIEESE, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico, em nota técnica em abril de 2017, já explicitou sua crítica quanto a forma como foi aprovada a Lei das Terceirizações.

Devido a extrema complexidade do tema e aos múltiplos impactos, a regulamentação da terceirização deveria ser tratada em lei específica, cujo o conteúdo tentasse abarcar os diversos elementos envolvidos nas relações entre contratantes e terceiras, entre as terceiras e os empregados e entre as contrantes e os terceirizados. (DIEESE, 2017, p.7).

A Lei nº 13.467 de julho de 2017 altera a Consolidação das Leis Trabalhistas e modifica o artigo 4º A da Lei nº 6.019 de janeiro de 1974, aprovando, sem deixar dúvidas, a terceirização para todos os tipos de atividades, o que antes estava restrito apenas às atividades meios, atividades acessórias da empresa; agora se estende também às atividades fins, podendo a empresa terceirizar até mesmo sua atividade principal. A terceirização da atividade-fim sempre foi muito criticada por autores que veem na terceirização a abertura para a precarização do trabalho, como já se manifestou o sociólogo Ricardo Antunes na audiência do Tribunal Superior do Trabalho em 2011.

Em um posicionamento diametralmente antagônico aos dos integrantes do quarto grupo e de defesa incondicional da proteção de direitos sociais que são entendidos como conquistas históricas dos trabalhadores, o sociólogo Ricardo Antunes argumentou que a terceirização é a porta de entrada para a flexibilização, a precarização e a informalidade. (BARBOSA e SILVA, 2015, p.89).

Viana (2017) também vê com negatividade a terceirização, segundo o autor essa modalidade de trabalho enfraquece os sindicatos e o caráter coletivo da classe, fragiliza o

Direito do Trabalho na sua função de estabelecer normas protetivas, dificulta a fiscalização dos encargos trabalhistas e ainda traz aos trabalhadores consequência à sua dignidade, pois o terceirizado acaba sendo visto como um objeto.

[...] o empregador já não compra ou aluga simplesmente a força de trabalho, mas o homem por inteiro – ossos, cérebro, músculos – e em seguida o subloca a outra empresa, ganhando na diferença de preço. E assim o trabalhador se coisifica da maneira mais completa possível. (VIANA, 2017, p. 68).

A Administração Pública também tem utilizado a terceirização com a transferência de atividades para o setor privado desde 1967, com a Reforma Administrativa que propunha a diminuição da máquina estatal, e com a extinção de cargos em 1998.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), criado em 2008, através da Lei nº 11.892, terceiriza atividades como: limpeza, vigilância, copeiragem, intérprete de libras, entre outras; através do processo de licitação contratamos empresas especializadas em prestação de serviços. Sendo a terceirização uma modalidade de trabalho que vem ganhando espaço tanto na esfera privada quanto na pública, e considerando que essas atividades sempre estarão presentes dentro da nossa Instituição, a pesquisa e a reflexão desse tema são de extrema relevância.

O Projeto Pedagógico Institucional (PPI), documento constante no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2019-2023) do IFRS, apresenta a dimensão político-pedagógica que guia a Instituição, e tem a educação como elemento fundamental para contribuir na transformação da sociedade, levando o ser humano a compreensão de ser inacabado que se constitui historicamente na relação com o outro, compreendendo as relações de poder existentes, e assumindo a posição de sujeito, de cidadão capaz de lutar por mudanças.

No contexto do mundo do trabalho, nossa Instituição visa o trabalhador como centro do processo, portanto a educação não deve estar voltada para atender as demandas do mercado, mas sim para uma educação omnilateral, que proporciona uma educação profissional voltada para a crítica e para a reflexão, não reproduzindo a clássica divisão entre conhecimento geral e conhecimento técnico, divisão que fortalece a dualidade estrutural.

Assim, acredita-se na superação da divisão social do trabalho que separou ao longo da história o homem entre o pensar e o fazer, o dirigir e o planejar. Superando a compreensão do trabalho estranho e alienado, que se opõem à construção de uma sociedade humanizada, com olhar voltado ao trabalho no sentido ontológico. (IFRS 2019-2023, p.136).

Uma educação que possibilite a formação de cidadãos capazes de pensar e de agir com autonomia na busca da transformação da sociedade em que vivem. Mais ainda, Arruda (2012) escreve que para isso acontecer é necessária uma transformação da estrutura e das instituições, abrangendo para além da escola esse papel.

Trata-se, portanto, de abrir as portas do processo educativo para a sociedade e o mundo e de transformar em educadores todos os membros da sociedade, desde os dirigentes de governos, sindicatos e associações diversas, até os trabalhadores e os pais e mães de família. (ARRUDA, 2012, p. 101).

Tendo esses princípios como norteadores da nossa prática educativa, não temos também o dever de estendê-los aos trabalhadores terceirizados que por alguns anos dividem conosco o ambiente de trabalho? Para que estes possam encontrar no IFRS um local que contribua na construção da sua cidadania, do seu sujeito. Em um ambiente que assume a Gestão Democrática do ensino, podemos abrir espaços para que essas pessoas participem do contexto de educação integral que promovemos, conforme o próprio PDI (2019-2023) que nos traz uma citação de Ricardo Antunes:

Nesse sentido, vive-se numa democracia caracterizada pela organização política que reconhece cada sujeito como membro da comunidade/sociedade, a quem cabe discutir, refletir, pensar, opinar e transformar as questões coletivas. Isso remete à democracia escolar que se efetiva através da gestão democrática, entendida “como uma das formas de superação do caráter centralizador, hierárquico e autoritário que a escola vem assumindo ao longo dos anos” (ANTUNES, 2002, p.131, apud IFRS 2019-2023, p. 137).

Ao assumirmos o trabalho como princípio educativo, não podemos pensar no trabalho alienado, rotinizado, sem sentido, que serve apenas como moeda de troca para a sobrevivência, mercadoria para o capitalismo. Mas reafirmamos a posição de Saviani (2007) ao tratar o trabalho como algo da essência do homem, utilizando-se da natureza para suprir suas necessidades, e no trabalho se produz, social e historicamente. Saviani (2012) nos

explica o significado de “trabalho como princípio educativo”, primeiramente de forma teórica:

Portanto, quando consideramos o trabalho como princípio educativo, estamos querendo dizer que o trabalho, enquanto elemento fundante e determinante da vida humana em seu conjunto é, por consequência, fundante e determinante da educação. Ou seja: uma vez que o trabalho é “condição natural eterna da vida humana”, em qualquer sociedade o trabalho se comporta como princípio educativo, isto é, determina a forma como é constituída e organizada a educação. (SAVIANI, 2012 p. 175).

Em seguida o autor explicita o trabalho como princípio educativo na sua concepção estratégica:

Nesse caso, dizer que o trabalho é princípio educativo significa tomá-lo como referência para se organizar a educação de maneira contra-hegemônica procurando articulá-la com o movimento revolucionário de superação do capitalismo. (SAVIANI, 2012, p. 178).

Temos o trabalho como um direito fundamental criado no Estado Social de Direito, momento constitucional em que o Estado passa a ter interferência legal na vida das pessoas, criando políticas sociais. O Direito do Trabalho passa a agir na proteção ao trabalho visando proteger a parte mais fraca da relação entre trabalhadores e patrões, concedendo direitos ao trabalhador.

Pode-se dizer então que o Estado Social construiu um conjunto de direitos (ditos como sociais), que foram capazes de ofertar ao ser humano melhoria substancial de condições de vida. O trabalho permanente, subordinado, realizado por pessoa física, tornou-se não apenas forma de sobrevivência, mas meio de inclusão social eficaz e abrangente. (ROCHA e ANDRADE, 2014, p. 95).

Conforme Rocha e Andrade (2014), após o Estado de Direito temos o Estado Democrático, e no Brasil o marco da democracia é a Constituição de 1998, tendo o trabalho como direito social no artigo 6º, sendo considerado um direito fundamental, essencial na vida do ser humano, devendo ser resguardado. Sendo assim, o trabalho não pode ser visto apenas pelo viés econômico, mas tem um papel social.

A ideia de que trabalho não é mercadoria tem, portanto, um sentido jurídico fundamental. Uma vez estabelecida como princípio jurídico, permite proteger institucionalmente o trabalhador das leis de mercado. Contudo, mais do que importância jurídica, é atribuído ao trabalho um valor normativo, no sentido de que ele contribui para um desenvolvimento orientado à igualdade social e não apenas à acumulação. (MOSSI, 2019, p. 244).

Sendo o trabalho algo tão importante na vida do ser humano, um ambiente de trabalho saudável passa pela valorização. O que ocorre muitas vezes é o que Costa (2008) chama de “invisibilidade pública”, ao estudar sobre psicologia social através da observação participante do dia a dia dos garis, o autor relata a invisibilidades dessas pessoas ao desenvolverem seu trabalho na Universidade de São Paulo.

A invisibilidade pública é resultado de um processo histórico de longa duração. Rebaixa a percepção de outrem, especialmente a percepção de alguém vinculado à forma baixa de trabalho assalariado, o trabalho desqualificado, alienado e alienante. (COSTA, 2008, n.p).

Na área da Psicodinâmica do Trabalho, o autor Dejours fala sobre o trabalho e sua relação de amor e ódio; Rodrigues, Álvaro e Rondina (2006) trazem a visão desse autor sobre esses sentimentos:

Percebe-se, assim, que o trabalho está conformado pelo afeto. Essa ideia de afeto implica “amor” ou “ódio” ao trabalho e gera outros binômios paralelos: “alegria” ou “tristeza”, “entusiasmo” ou “desânimo”, “anelo” ou “desprezo”. Como a grande maioria das vezes, o trabalho acaba se associando mais à ideia de sofrimento, as pessoas acabam rompendo o conceito afeto/trabalho tornando o primeiro restrito ao lar, à família, expulsando o segundo de sua relação afetiva; e, assim, o trabalho fica desafetivado e, conseqüentemente, insuportável (RODRIGUES, ÁLVARO e RONDINA, 2006, s/p).

Já França (2015) traz a questão da cooperação entre os trabalhadores baseada também no autor Dejours:

Dejours (2008) defende que a cooperação, colaboração entre trabalhadores à organização do trabalho, assegura a vontade das pessoas de trabalharem juntas e superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização prescrita do trabalho, atuando decisivamente tanto em relação a eficiência do trabalho quanto em relação à economia do sofrimento. (FRANÇA, 2015, p.45).

Materiais e Métodos

A pesquisa está classificada como o Estudo de Caso, tendo como foco um dos *Campi* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, contando como participantes os terceirizados e os servidores deste *Campus*. Para ampliar a compreensão do tema, foram convidados a participar os Diretores de Administração dos 17 *Campi*, através de um questionário, sendo esse artigo a discussão dos dados produzidos por suas respostas.

Essa pesquisa, de caráter qualitativo, está vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) e demais instituições associadas. Trata-se de uma pesquisa aplicada que tem como delineamento o Estudo de Caso, sendo prevista a intervenção das pesquisadoras com o grupo de trabalhadores terceirizados de um dos *Campi* do IFRS.

A produção de dados se dará através de entrevistas semiestruturadas e a realização de Círculos de Cultura através da metodologia de Paulo Freire. Ainda será realizado um questionário com os servidores desse *Campus* para compreender a percepção destes em relação ao trabalho e ao trabalhador terceirizado. Também se propõe uma entrevista com o Procurador Federal que atua no IFRS para compreender as limitações legais da Administração frente aos terceirizados que trabalham na nossa Instituição.

Para ampliar a compreensão do tema, foram convidados a participar também os Diretores de Administração (DAPs) dos 17 *Campi*, através de um questionário, sendo esse artigo a discussão dos dados produzidos por suas respostas. Buscou-se, com isso, verificar a compreensão dos DAPs quanto à terceirização e as possibilidades de integração desses trabalhadores com o ambiente de trabalho.

Quadro 1-Questionário enviado aos Diretores de Administração.

Questionário para os Diretores de Administração do IFRS.
Perfil do participante.

1-Nome:

2-*Campus* de atuação:

3-Área de Formação:

4-Tempo na função de Diretor de Administração:

Sobre a terceirização.

5-A terceirização, como prestação de serviço especializado, atende as expectativas para as quais foram licitadas? Explique seu posicionamento.

6-As empresas cumprem as obrigações trabalhistas?

Sim cumpre, nunca tivemos esse tipo de problema;

Sim cumprem, contudo é necessário estar sempre cobrando da empresa;

Não sei responder;

Não cumprem. Já tivemos esse tipo de problema;

Não cumprem. O *Campus* já enfrentou processos trabalhistas por esse motivo.

Espaço para comentários:

Sobre integração dos trabalhadores terceirizados

7- Os terceirizados, que atuam no seu *Campus*, conhecem a Instituição, nossa missão e nossos objetivos enquanto projeto de educação?

Sim, os terceirizados conhecem a Instituição e o nosso projeto educacional;

Conhecem a Instituição de maneira superficial;

Não sei responder;

Não conhecem e não compreendem o que a Instituição representa no contexto educacional.

Espaço para comentários.

8-Quais destas atividades realizadas no seu *Campus* os terceirizados participam? Marque as opções que se enquadram à sua realidade.

Projetos de Extensão;

Atividades Culturais e/ou Palestras;

- () Reuniões;
- () Confraternizações;
- () Outras;
- () Nenhuma atividade.

9-Você considera importante a realização de ações que promovam a integração dos terceirizados com seu local de trabalho? Quais atividades poderiam ser desenvolvidas para promover a integração?

10-A integração de terceirizados, com a Instituição e com os servidores, pode prejudicar o desenvolvimento dos serviços prestados por esses trabalhadores? Por quê?

11-O *Campus* possui algum protocolo, ou ação para receber os terceirizados que iniciarão suas atividades na Instituição? Se sim, descreva.

Resultados

Dos 17 Diretores convidados obtivemos o retorno de 11 participantes. Primeiramente foi realizado um breve perfil dos DAPs, onde podemos observar uma diversificada formação acadêmica entre: administração, direito, contabilidade, ciências sociais, educação, área da saúde e também ciências agrárias. Sobre o tempo em que estão atuando à frente da Direção de Administração e Planejamento encontramos servidores que a poucos meses assumiram a função, entre 04 a 11 meses, a maioria está atuando a mais de 3 anos, e poucos que já ultrapassaram o período de uma gestão.

Quadro 2-Demonstrativo do tempo atuando na função de Diretor de Administração:

Tempo na Gestão	Menos de 1 ano	De 3 a 5 anos	Mais de 5 anos
Quantidade de diretores	3	6	2

Sobre as licitações realizadas nos *Campi*, os diretores foram questionados se os serviços contratados atendem às expectativas para as quais foram licitadas, essa pergunta foi formatada em estilo texto livre, para obter uma resposta mais completa. Alguns DAPs se mostraram satisfeitos com o serviço e com as empresas terceirizadas: *“Acredito que, em que pese os problemas enfrentados, atendem os objetivos e ainda são a melhor opção.”* (DAP 15); *“Sim, atendem as expectativas e necessidades conforme objetos propostos nos instrumentos editalícios.”* (DAP 8).

Mas tivemos respostas parciais, nas quais manifestaram problemas na licitação atraindo empresas sem estrutura para a prestação do serviço, e ainda que a baixa remuneração dificulta a contratação de bons profissionais, atraindo pessoas com pouca motivação para o trabalho. *“Serviço precarizado com baixa remuneração para seus trabalhadores o que reduz a qualidade e dificulta a seleção de bons profissionais.”* (DAP 4). E ainda:

As expectativas são atendidas parcialmente, muitas vezes, a baixa remuneração dos trabalhadores (ainda que de acordo com a CCT), traz para o trabalho profissionais pouco qualificados e com baixa motivação. O resultado é um trabalho desenvolvido de forma precária, demandando mais esforço e desgaste com a fiscalização do mesmo, e por consequência, de todos aqueles servidores envolvidos na gestão do contrato. (DAP 24).

Relataram também que o contingenciamento de recursos financeiros acaba por subestimar a força de trabalho necessária. Outros apontaram que atendem as expectativas, mas que também se faz necessária uma fiscalização eficaz da administração.

Ainda sobre as empresas contratadas, foi questionado se as mesmas cumprem com suas obrigações trabalhistas, mais da metade dos diretores responderam que sim, mas que é necessário que a Administração cobre a empresa pelo cumprimento. Um diretor afirmou já ter enfrentado penalizações, e outro relata: *“Atrasos em salários, falta de recursos para verbas rescisórias, falta de preposto, um lixo de serviço.”* (DAP 2). Outro diretor esclarece:

Já tivemos todo tipo de situação com empresas terceirizadas. O que pude observar é que quanto maior o tamanho da empresa, mais organizada ela é. Contratos

menores de um ou dois terceirizados tendem a apresentar maiores problemas, pois atraem empresas menores e iniciantes no mercado. (DAP10).

Quadro 3-Respostas para a questão nº 6: As empresas cumprem as obrigações trabalhistas?

Opções de Resposta	Quantitativo
Sim cumpre, nunca tivemos esse tipo de problema	1
Sim cumprem, contudo é necessário estar sempre cobrando da empresa	8
Não sei responder	1
Não cumprem. Já tivemos esse tipo de problema	0
Não cumprem. O <i>Campus</i> já enfrentou processos trabalhistas por esse motivo	1

Os DAPs também foram questionados sobre sua opinião frente aos trabalhadores terceirizados dos seus *Campi*, se estes conheciam a Instituição e o projeto de educação, neste ponto a maioria respondeu que estes trabalhadores conhecem a Instituição de maneira superficial ou que não conhecem. *“Em relação aos terceirizados, pela baixa escolaridade, há a dificuldade do entendimento do projeto e da Missão institucional.”* (DAP 5). *“Não possuímos uma política de integração dos terceirizados com a comunidade acadêmica.”* (DAP 10).

Quadro 4-Respostas para a questão nº 7: Os terceirizados, que atuam no seu *Campus*, conhecem a Instituição, nossa missão e nossos objetivos enquanto projeto de educação?

Opções de Resposta	Quantitativo
Sim, os terceirizados conhecem a Instituição e o nosso projeto educacional	0
Conhecem a Instituição de maneira superficial	9

Não sei responder	0
Não conhecem e não compreendem o que a Instituição representa no contexto educacional	2

Também foi perguntando se os terceirizados participam de atividades desenvolvidas no *Campus*, as confraternizações são as atividades em que há mais participação, em algum Campus há a participação em atividades culturais e poucos manifestaram participação em projetos de extensão e reuniões. Ainda recebemos respostas de que os terceirizados não participam de nenhuma atividade.

Quadro 5-Respostas para a questão nº 8: Quais destas atividades realizadas no seu *Campus* os terceirizados participam? Marque as opções que se enquadram à sua realidade (escolha de múltiplas respostas).

Opções de Respostas	Quantitativo
Projetos de Extensão	2
Atividades Culturais e/ou Palestras	4
Reuniões	3
Confraternizações	8
Outras	2
Nenhuma atividade	2

Sobre a integração de terceirizados com o seu local de trabalho, perguntamos sobre a importância dessa atitude, deixando a resposta livre para manifestação dos participantes. Todos manifestaram a importância da integração, entre as respostas, encontramos que ações nessa direção trariam maior confiança, reforçariam o sentimento de

pertencimento e seria uma forma de valorização, ocasionando um melhor desempenho das funções. Ainda podemos identificar algumas ações descritas pelos gestores na intenção de demonstrar a valorização desses trabalhadores em seus *Campi*: “[...] eles precisam ser valorizados e se sentir parte da instituição, desta forma desempenham melhor suas funções. Aqui convidamos frequentemente para reuniões, palestras e confraternizações.” (DAP 15). “Acho importante, desde que observe-se a legislação vigente.” (DAP 5). Outro diretor salientou: “[...] nós da administração valorizamos os funcionários terceirizados, repassamos a importância que eles possuem e fizemos alguns almoços no ano as nossas custas, o que gera um pouco mais de confiança entre a instituição e eles [...].” (DAP 2).

Para complementar o entendimento, perguntamos se na opinião dos diretores a integração poderia interferir no trabalho dos terceirizados, no geral os diretores acreditam que não; “Creio que não. A integração dos terceirizados somente beneficia no desenvolvimento dos serviços prestados” (DAP 1). “Não é só questão de organizar” (DAP 8). Alguns acreditam que pode prejudicar em alguns aspectos: “Dependendo do perfil dos servidores e dos terceirizados, sim. O excesso de pessoalidade pode dificultar as tratativas entre gestão-terceirizados.” (DAP 10). “Só em casos raros nos quais os funcionários tomam a amizade como pretexto para sobrepor-se a legislação.” (DAP 25). Segue manifestação de um diretor:

Acredito que a integração pode tanto prejudicar quanto ajudar no desenvolvimento dos trabalhos, pois estamos falando de pessoas, e elas tem suas particularidades, mas na relação de trabalho com terceirizados, acredito que tenhamos que deixar claro a relação de trabalho, respeitosamente impor os limites necessários para que possamos ter relações saudáveis. (DAP 3).

Por fim, perguntamos se há alguma ação de integração nos *Campi*, onde foi possível identificar que não, o que há são simples apresentações dos fiscais aos terceirizados e reuniões iniciais com os representantes da empresa, ações que fazem parte do Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos do IFRS. Assim escreveu um dos diretores: “Não possui nada formalizado. Apenas as reuniões de início da prestação de serviços e reuniões periódicas com os representantes.” (DAP 5). E também: “Ainda não temos, geralmente são

realizadas reuniões iniciais com as equipes/encarregados onde são tratados os pontos mais relevantes do trabalho/contrato a ser desenvolvido.” (DAP 24).

Discussão

Sobre a contratação de serviços terceirizados, podemos observar que elas atendem em parte as expectativas para as quais foram licitadas, conforme as respostas dos Diretores, a dificuldade está em encontrar boas empresas, empresas sérias do ramo, e com estrutura suficiente para atender as demandas da contratação. *“Entendo que sim, o objeto licitado na terceirização sempre nos atendeu de maneira satisfatório quando foi prestado por empresas sérias do ramo.” (DAP 10).* Empresas sem estrutura refletem em problemas nos serviços, a respeito disso temos a seguinte manifestação:

Depende da empresa, mas geralmente temos problemas, pois a licitação prevê o menor preço e assim com a concorrência sobram só empresas de fundo de quintal que não possuem margem para prestar um bom serviço. (DAP 2).

Os autores Salvino e Ferreira (2009) ao explicarem sobre a diferença entre a terceirização lícita e a ilícita (intermediação de mão de obra) esclarecem que para a licitude da terceirização, a empresa contratada deve ser especializada nos serviços prestados ao contratante, sendo assim: *“Parte-se da premissa de que a empresa detém capacidade e organização para a consecução do serviço contratado, de forma a restringir-se, exclusivamente a sua finalidade.” (SALVINO e FERREIRA 2009, p. 131).*

No tocante a valorização do trabalho e a integração dos terceirizados, encontramos muitas posições positivas, de forma a manter uma relação profissional, mas que ao mesmo tempo seja sensível ao lado humano, cumprindo as obrigações contratuais; conforme alguns comentários de diretores: *“É preciso manter uma relação profissional que compreende o lado do ser humano, mas procura manter a realização dos serviços da forma como previsto na contratação.” (DAP 4).*

A integração de terceirizados com a instituição e com os servidores, promove uma melhoria no desenvolvimento dos serviços, porque traz o colaborador para a

Instituição, ele faz parte dela, tem responsabilidade para com ela e sua comunidade, deve ajudar a cuidar e preservar seu ambiente de trabalho. (DAP 24).

A fala do DAP 24 sobre a responsabilidade do trabalhador com seu ambiente de trabalho, ajudando a cuidar e preservar, vem de encontro ao que os autores Rodrigues, Álvaro e Rondina (2006) escrevem sobre o sentimento de bem-estar relacionado ao ambiente:

O bem-estar está relacionado à ideia de ambiente gratificante e, assim, quando o mesmo é realizado em tal ambiência, leva os trabalhadores a gostarem do produto realizado. Já, a ideia de sofrimento está relacionada à subjugação do trabalho e, quando isso ocorre, se imprime raiva ao produto. (RODRIGUES, ÁLVARO e RONDINA, 2006, s/p).

Como escrevem os autores Salvano e Ferreira (2009) quando tratam da terceirização na Administração Pública:

Relevante o fato de a terceirização ser pensada não apenas sob o viés econômico, mas também considerando a dignidade do trabalhador terceirizado, ao qual se quer é possibilitada a vinculação ao ambiente de trabalho, onde passa a maior parte de sua vida. (SALVINO e FERREIRA, 2009, p. 137).

Para aprofundar a temática, além de pensar a terceirização na Administração Pública, precisamos pensar a terceirização em um ambiente educacional, dentro de uma Instituição que preza pela educação integral do cidadão, e reconhece o ser humano como um ser de relações que se constitui na convivência com os outros. Seguindo esse viés encontramos alguns posicionamentos na direção de uma integração entre terceirizados, Instituição e servidores:

Acreditamos ser importante a realização de ações que integrem os terceirizados, justamente por estes fazerem parte da nossa comunidade. Projetos que aproximem os funcionários terceirizados dos servidores, ações que promovam a participação dos terceirizados e reforce a conscientização sobre nosso modelo de educação e nosso público-alvo, são exemplos de atividades que, além de promover a integração reforçam o espírito de equipe e pertencimento dos terceirizados junto a instituição. (DAP 1).

É muito importante a realização de ações que integrem os terceirizados. Eles são profissionais fundamentais ao desenvolvimento da nossa missão enquanto instituição. Por isso, o sentimento de pertencimento é fundamental nesse caso.

Quanto às atividades de integração, penso que a simples participação em reuniões gerais de "abertura de ano letivo" ou até mesmo em confraternizações de encerramento de ano, já é um bom começo. É possível também, que sejam promovidas capacitações periódicas (integração/reciclagens), a fim de abordar estas questões. (DAP 24).

Nas respostas dos diretores é possível identificar que mesmo não sendo parte da comunidade acadêmica que é composta por: discentes, docentes e técnicos, os terceirizados, de alguma forma são vistos como parte da Instituição ao afirmarem que “são profissionais fundamentais”, “parte da nossa comunidade”, “ele faz parte dela”, “se sentir parte da Instituição”, são alguns falas que aparecerem nos posicionamento dos DAPs ao serem questionados sobre a possibilidade de integração.

O reconhecimento do trabalho é importante para tornar o ambiente e o labor mais prazeroso, como escreve Lykawka (2013) ao citar o autor Dejours que trata da psicodinâmica do trabalho:

Uma vez reconhecida a qualidade do meu trabalho, meus esforços, angústias, dúvidas, decepções, e desânimos também adquirirão sentido. Se o reconhecimento e a valorização não acontecerem, esvazia-se o sentido de ser trabalhador dando lugar, assim à insatisfação. (LYKAWKA, 2013, p. 10).

Por fim, verificamos que não há nos *Campi* uma ação específica destinada a integração dos terceirizados com a Instituição, o que há são reuniões com representantes das empresas, o que está previsto no nosso Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos, com o objetivo de definir os procedimentos para o desenvolvimento do trabalho e esclarecer dúvidas. Outra ação apontada pelos DAPs, é a apresentação dos fiscais do contrato ao terceirizado, o que acaba sendo necessário já que o fiscal precisa conhecer as pessoas que prestarão os serviços no *Campus*.

Considerações Finais

O tema da terceirização, sem dúvida tem relevância dentro da nossa Instituição, visto que essa modalidade de trabalho continuará a ser contratada para a prestação de determinados serviços, considerando que essas funções não estão mais previstas no nosso

quadro de cargos. Temos o dever de zelar pelo cumprimento dos direitos dos terceirizados que trabalham nos *Campi* de forma a não permitir ilegalidades na prestação dos serviços. E ainda, como Instituição de Ensino nossos valores e princípios precisam ser estendidos para esses trabalhadores que dividem conosco o ambiente de trabalho.

Os Diretores de Administração demonstraram interesse em promover a integração dos terceirizados com a Instituição e com os servidores, acreditando que é possível uma organização entre os envolvidos para que não haja prejuízo dos serviços prestados, tomando os devidos cuidados para que a pessoalidade não atrapalhe o cumprimento das obrigações contratuais. Essas dúvidas serão melhores esclarecidas com a entrevista com o Procurador Federal que atua no IFRS.

A pesquisa ainda analisará a opinião dos servidores sobre o assunto, e através de entrevistas semiestruturadas procurará investigar o senso de pertencimento dos terceirizados de um dos *Campi* da Instituição; como é a relação com a empresa e com seu local de trabalho, assim como, se na percepção destes, há valorização do seu trabalho.

Referências

ARRUDA, Marcos. A articulação trabalho-educação visando uma democracia integral. In: **Trabalho e Conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. GOMEZ, Carlos Minayo et al. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2012.

BARBOSA, A.M. e SILVA, R.H. **A audiência pública do TST sobre a terceirização como espaço de luta político-cognitiva**. *Política & Sociedade*. v.14, n.30, p. 72-101, mai./ago. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/2175-7984.2015v14n30p72>> Acesso em: 03 jan. 2019.

COSTA, Fernando Braga. **Moisés e Nilce: retratos biográficos de dois garís**. Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas. 2008. Tese (Doutorado em Psicologia), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-09012009-154159/publico/costafernando_do.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS. Impactos da Lei nº 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores. Nota Técnica nº 175, abril/2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?>

[itemBusca=&comboBuscaDirigida=TEMA%7Chttp%3A%2F%2Fwww.dieese.org.br%2F2012%2F12%2Fdieese%23T356912459:>](#). Acesso em 01 ago 2019.

FRANÇA, Lúcio, C.B. **Relações Socioprofissionais de Trabalhadores Terceirizados**: um estudo de caso numa Universidade Pública Federal. 2017. Dissertação de Mestrado (Pós-Graduação em Gestão de Projetos Institucionais), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/24330>>. Acesso em 11 nov 2018.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). Plano de Desenvolvimento Institucional (2019-2023). Disponível em: <<https://ifrs.edu.br/pdi-2019-2023/>> Acesso: 08 mar. 2019.

LYKAWKA, Liliane. O Trabalho Terceirizado: Reconhecimento, Valorização e Satisfação. 2013. Monografia (Especialização de Psicologia), Universidade Federal de Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 2013. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/76594>>. Acesso em: 26 set 2019.

MOSSI, T. W. Lutas Trabalhistas como Lutas Minoritárias: a questão da dignidade do trabalhador terceirizado. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 21, n. 50, p. 236-259, jan-abr 2019. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/84846>>. Acesso em: 31 jul de 2019.

ROCHA, C. J.; ANDRADE, F. C. M. **O Trabalho e o Direito do Trabalho Analisados sob as Perspectivas do Constitucionalismo e da Democracia**. 2014. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/10794>> Acesso em: 08 jan. 2019.

RODRIGUES, P. F.; ÁLVARO, A. L. TRONDINA, R. **Sofrimento no Trabalho na Visão de Dejours**. *Revista Científica Eletrônica de Psicologia*. Ano IV, n. 7, nov. 2006. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/lh21p1ieajxlwck_2013-5-10-15-30-2.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2019.

SALVINO, M. R.; FERREIRA, S. R. **Terceirização de serviços na administração pública e a responsabilidade trabalhista**. *Revista Novatio Iuris*, Porto Alegre, ano 2, n 3, 119-146, jul. 2009. Disponível em: <<http://www.esade.edu.br/esade/user/file/Esade06.pdf>>. Acesso em: 09 fev.2019.

SAVIANI, D. **Trabalho e educação**: fundamentos ontológicos e históricos. *Revista Brasileira de Educação*. v.12, n.34, 9. 152-180, jan./abr. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v12n34/a12v1234.pdf>> Acesso em: 06 dez. 2018.

SAVIANI, D.; DUARTE, N. **Pedagogia histórico-crítica e luta de classes na educação escolar**. São Paulo: Autores Associados, 2012.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2017.

.APÊNDICE H – ARTIGO

.Com a palavra os terceirizados: suas percepções sobre o local de trabalho

Resumo: O presente trabalho trata da visão dos terceirizados sobre a Instituição Federal de Educação onde trabalham – o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS). Assim, buscou-se identificar as percepções dos terceirizados sobre valorização e senso de pertencimento; verificar se eles conhecem a Instituição; e ainda se enxergam o Instituto Federal como um espaço de formação e aprendizagem para si. A pesquisa de caráter qualitativo tem como delineamento o estudo de caso, utilizamos entrevistas como instrumento para a produção de dados, tendo como participantes 14 trabalhadores terceirizados de um dos *Campi* do IFRS. Dentre os resultados, podemos perceber que, em relação ao ambiente de trabalho, os terceirizados demonstram sentirem-se bem, o que ocorre através da valorização e do reconhecimento. Já em relação ao Instituto Federal, alguns participantes demonstram conhecer a Instituição de forma sucinta ou até mesmo desconhecer, enquanto outros conseguem ver o IFRS como um espaço de formação e oportunidade para si. Esse trabalho busca contribuir na perspectiva de construir um ambiente que valorize o trabalhador terceirizado, para que ele se sinta parte da Instituição, colocando em prática o trabalho como princípio educativo, de forma que alcance também os terceirizados.

Palavras-chave: IFRS; trabalhadores terceirizados; ambiente de trabalho.

With the word outsourced: their perceptions with respect to workplace

Abstract: The present work focus on insight of the outsourced about Federal Institution of Education where work – the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rio Grande do Sul (IFRS). Therefore, searched identify the perceptions of the outsourced about valorization and sense of belonging; verify they know the institution; and yet view the Federal Institute as a training ground and learning for their. The research of qualitative nature have as delineation the case study, and used interviews like instrument toward data production bearing like participants fourteen (14) outsourced workers of one *Campi* do IFRS. Among the results, can perceive that, in relation to work environment, the outsourced demonstrate feel good, what occur through of the valorization and of recognition. Whereas in relation to Federal Institute, some participants demonstrate to know the institution of brief form or as far as just ignore, while others can see the IFRS like a training ground and opportunity for their. This work searches to contribute in the perspective of builds an environment that appreciate the outsourced worker so that he feels part of the institution, putting in practice the work as an educational principle, in order to achieve also the outsourced.

Keywords: IFRS; outsourced workers; work environment.

1 INTRODUÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), criado através da Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008, contrata,

através do processo de licitação, serviços de: limpeza, vigilância, copeiragem, entre outros. Sendo assim, dentro da nossa Instituição trabalham pessoas que, diferente dos servidores, possuem vínculo empregatício com empresas privadas, e desenvolvem suas atividades laborais dentro dos *Campi* do IFRS.

Essa modalidade de contratação é chamada de terceirização, onde a Administração Pública contrata uma empresa terceirizada especializada na prestação de serviços. Esta por sua vez, contrata seus funcionários através de regime de Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), os funcionários terceirizados desenvolvem suas atividades dentro do órgão público.

A terceirização faz parte das novas formas flexibilizadas do atual mercado de trabalho e está presente na esfera pública e privada. E apesar de já estar regulamentada, ainda é tema de discussão entre estudiosos do mundo do trabalho.

O IFRS tem seu posicionamento político-pedagógico referente ao mundo do trabalho explicitado em seu documento, Projeto Pedagógico Institucional (PPI). Na perspectiva do mundo do trabalho, a Instituição tem o compromisso com o ensino para além de suprir as demandas do mercado, de forma a colocar o trabalhador no centro deste processo, tendo como base a educação unilateral.

Para tanto, é preciso entender o trabalho como práxis constituidora do ser humano, que, ao mesmo tempo, possibilita a manutenção da espécie e o liberta de suas necessidades. Na condição de liberdade, o ser humano aumenta a sua capacidade criadora e construtora da realidade e recriação de si e dos outros, em busca de sua emancipação. (IFRS 2019-2023, p.135).

A Instituição compreende o trabalho como uma atividade ontológica do ser humano, pois é através do seu trabalho que o homem produz bens materiais, conhecimento e cultura. Portanto, o trabalho se torna um princípio educativo, no momento em que utilizamos este conceito de trabalho como práxis para organizar nossos projetos educativos.

Sendo o trabalho algo tão importante e fundamental na vida do homem é necessário que este posicionamento reflita no seu local de trabalho, o que certamente passa pela valorização do trabalhador. Costa (2008) em sua tese de

doutorado na área da psicologia social nos apresenta a expressão “invisibilidade pública”, ao relatar a invisibilidade vivenciada por garis em uma universidade.

A invisibilidade pública é resultado de um processo histórico de longa duração. Rebaixa a percepção de outrem, especialmente a percepção de alguém vinculado à forma baixa de trabalho assalariado, o trabalho desqualificado, alienado e alienante. (COSTA, 2008, p.6).

Estes trabalhadores, segundo o autor, desaparecem no meio das outras pessoas, por conta de motivações sociais e psicológicas, conscientes e inconscientes, como resultado do antagonismo de classe.

No contexto da educação, a Instituição acredita no ser humano como um ser histórico, cultural e inacabado, permeado por suas relações e seu meio, um sujeito capaz de agir coletivamente e conscientemente na busca pela mudança da sociedade desigual. Sendo assim, entende que a educação pode ajudar na transformação da sociedade e na busca pela cidadania plena.

Trabalhar na perspectiva da transformação social implica adotar mecanismos para alcançar as ações previstas acima, e nesse sentido, a educação não pode ter a responsabilidade integral da transformação, pois a educação, de forma isolada, não é capaz de transformar uma sociedade. No entanto, se analisada em amplo sentido, possui uma função fundamental, na medida em que todo o processo de transformação é fruto de ações educativas. (IFRS, 2019-2023, p.126).

Pacheco (2010), ao escrever sobre os Institutos Federais, expressa que as ações educativas, visando um projeto democrático e popular, devem buscar não somente a inclusão das pessoas em uma sociedade desigual, mas sim a igualdade política, econômica e social.

Compreendendo o posicionamento da Instituição e o papel fundamental da educação na transformação da sociedade, o foco deste artigo é entender as percepções dos terceirizados com relação ao IFRS como seu local de trabalho. Visto que, o IFRS adota o trabalho como princípio educativo, podemos pensar que essa postura inclui todos: sejam alunos, servidores e terceirizados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Terceirização

A terceirização é uma modalidade de trabalho onde há a relação de três agentes envolvidos: o tomador de serviços, a empresa especializada e o trabalhador. Na terceirização, o tomador de serviço não mantém vínculo empregatício, de modo a não precisar custear as despesas dos encargos trabalhistas. No mercado de trabalho é vista como uma maneira de diminuir custos e ganhar competitividade. Para ser lícita, a terceirização não pode ser considerada apenas intermediação ou fornecimento de mão de obra, a empresa terceirizada deve ter a característica de especialização dos serviços, ou seja, a empresa deve deter capacidade e organização para a execução do serviço contratado.

Em 31 de março de 2017 foi promulgada a chamada Lei das Terceirizações, Lei nº 13.429, alterando dispositivos da Lei nº 6.019 de 1974, que tratava das contratações temporárias. A nova lei refere-se às empresas privadas como contratantes e não a Administração Pública

A reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, acrescenta o artigo nº 4-A e deixa explícito que a empresa poderá terceirizar quaisquer de suas atividades, até mesmo sua atividade principal, mudando o cenário anterior, onde apenas se poderiam terceirizar atividades acessórias.

Art. 4º A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, 2017).

Na Administração Pública, a origem da terceirização iniciou com Decreto nº 200/1967, que estabelece as diretrizes para a Reforma Administrativa, visando o estado mínimo, se adequando a nova realidade econômica, descentralizando algumas atividades que passariam para a iniciativa privada.

A contratação de serviços terceirizados para a Administração Pública fundamenta-se no Decreto nº 9.507 de 21 de setembro de 2018, que dispõe sobre o

tema. Esse decreto traz os objetos que não poderão ser executados indiretamente mediante contratação, ou seja, não poderão ser terceirizados.

Art. 3º Não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, os serviços:
I- que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle;
II- que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias;
III- que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e
IV- que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal. (BRASIL, 2018).

O Decreto nº 9.507/2018 também esclarece as responsabilidades das empresas terceirizadas com as obrigações trabalhistas, e reforça a responsabilidade da Administração em fiscalizar o cumprimento destas obrigações, evitando que o trabalhador seja prejudicado, ou que não tenha seus direitos garantidos.

2.2 Trabalho como princípio educativo

Antes de tratar sobre o trabalho como princípio educativo, se faz necessário manifestar que a concepção de trabalho adotado neste artigo é condizente com a concepção adotada pelo IFRS, manifestada em seu Projeto Pedagógico Institucional, como já citado. Afinal, temos que ter claro qual o conceito de trabalho pode ser utilizado com intuito de construir uma proposta de educação voltada para emancipação do indivíduo.

Nesta linha, Frigotto (2012) indaga qual sentido de trabalho será utilizado para organizar os processos educacionais:

Trata-se de trabalho enquanto relação social fundamental, manifestação da vida, isto é, atividade do homem na apropriação e transformação do mundo, da realidade em si mesma ou do trabalho como “alienação da vida”, trabalho assalariado, mercadoria, força de trabalho? (FRIGOTTO, 2012. p. 16).

Do ponto de vista do capitalismo, o trabalho é considerado mercadoria, forma de exploração, trabalho repetitivo, alienante, onde o capital é o sujeito, e o trabalhador é o objeto. Nessa linha, muitas escolas e muitos projetos educativos têm servido para manutenção, preservação das desigualdades e para o fortalecimento das divisões de classes estabelecidas.

Se considerarmos o trabalho como princípio educativo sob a ótica do capitalismo, a educação servirá apenas para ensinar as técnicas instrumentais necessárias para o mercado, uma forma utilitarista e imediatista, não contribuindo para emancipação do indivíduo e transformação da sua realidade.

Assim, não é qualquer forma de trabalho que pode ser considerada como princípio educativo. Com efeito, o trabalho que explora, que aliena, que degrada, que bestializa, por óbvio, não pode servir de princípio para a construção de um projeto de educação emancipatória, muito pelo contrário, porque dessa forma a escola ficaria subordinada às exigências do capital. (TADDEI, DIAS e SILVA, 2014, p.16).

A busca por uma sociedade igualitária, justa e democrática, na qual todos os indivíduos possam exercer plenamente sua cidadania, passa pela escola mesmo sabendo que ela sozinha não é capaz de fazer essa transformação, mas “se analisada em amplo sentido, possui uma função fundamental, na medida em que todo o processo de transformação é fruto de um conjunto de ações educativas.” (IFRS 2019-2023, p. 134).

Saviani (2007) destaca o trabalho como sendo algo inerente ao ser humano, da sua essência, como forma de atuar sobre a natureza.

Ora, o ato de agir sobre a natureza transformando-a em função das necessidades humanas é o que conhecemos com o nome de trabalho. Podemos, pois, dizer que a essência do homem é o trabalho. A essência humana não é, então, dada ao homem; não é uma dádiva divina ou natural; não é algo que precede a existência do homem. Ao contrário, a essência humana é produzida pelos próprios homens. O que o homem é, é-o pelo trabalho. (SAVIANI, 2007, p.154).

Nessa mesma perspectiva, Freire (1987) salienta o trabalho como uma realização do homem, o que difere do trabalho sem sentido, rotinizado e alienado do qual o mercado se apropria.

É que, somente na medida em que os homens criam o seu mundo, que é mundo humano, e o criam com seu trabalho transformador, eles se realizam. A realização dos homens, enquanto homem está, pois, na realização deste mundo. Desta maneira, se seu estar no mundo do trabalho é um estar em dependência total, em insegurança, em ameaça permanente, enquanto seu trabalho não lhe pertence, não podem realizar-se. O trabalho não livre deixa de ser um que fazer realizador de sua pessoa, para ser um meio eficaz de sua reificação. (FREIRE, 1987, p. 142).

Os autores Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005) também apresentam a concepção ontológica do trabalho como forma de utilizar a natureza para suprir suas necessidades. Mas não se resume apenas a isto, pois nessa interação com a natureza o homem cria, aprende, se aperfeiçoa, gera conhecimento, normas de cultura e se relaciona com os demais. Assim podemos entender que o trabalho não pode ser resumido a emprego. O trabalho é uma forma de satisfazer as nossas necessidades, as quais incluem os nossos direitos fundamentais.

São os direitos civis ou individuais: direito à liberdade pessoal e à integridade física, à liberdade de palavra e de pensamento, direito à propriedade, ao trabalho e à justiça. São os direitos políticos, como o direito de participar do exercício do poder político como membro investido da autoridade política ou como eleitor. São os direitos sociais, como o direito ao bem-estar econômico, ao trabalho, à moradia, à alimentação, ao vestuário, à saúde, à participação social e cultural, à educação e aos serviços sociais. (FRIGOTTO, CIAVATTA e RAMOS 2005, p.25).

Saviani (2007) nos mostra a relação histórica entre educação e trabalho, sendo o trabalho uma atividade essencial do ser humano, que se produz e aprende nesse ato. Deste modo, o IFRS assume o trabalho como um princípio educativo. Saviani (2012) nos explica:

Portanto, quando consideramos o trabalho como princípio educativo, estamos querendo dizer que o trabalho, enquanto elemento fundante

e determinante da vida humana em seu conjunto é, por consequência, fundante e determinante da educação. Ou seja: uma vez que o trabalho é “condição natural eterna da vida humana”, em qualquer sociedade o trabalho se comporta como princípio educativo, isto é, determina a forma como é constituída e organizada a educação. (SAVIANI, 2012 p. 175).

Em seguida, o autor explicita o trabalho como princípio educativo na sua concepção estratégica:

Nesse caso, dizer que o trabalho é princípio educativo significa tomá-lo como referência para se organizar a educação de maneira contra-hegemônica procurando articulá-la com o movimento revolucionário de superação do capitalismo. (SAVIANI, 2012, p. 178).

Tratar o trabalho como algo inerente ao ser humano é tratar do seu valor de uso, como algo necessário para a vida do indivíduo. Esta perceptiva de trabalho deve ser socializada, mesmo dentro das relações capitalistas.

Compreendendo a relação existente entre trabalho e educação, e assumindo o trabalho como princípio educativo; defendemos que a educação não pode estar a serviço do mercado de trabalho na perspectiva de formar um ser humano para ocupar lugares predeterminados na sociedade. Precisamos superar esta subordinação, através da valorização do trabalho e de uma educação que possibilite a formação de cidadãos capazes de pensar e de agir com autonomia na busca da transformação da sociedade em que vivem.

A escola e os sistemas de ensino precisam ter uma visão crítica do mercado de trabalho e construir um processo formativo no qual, ao tempo em que proporcionam acesso aos conhecimentos, contribuam para que o sujeito se insira no mundo do trabalho e também questione a lógica desse mesmo mercado. (RAMOS, 2008, p. 28).

2.3 Ambiente de trabalho

O trabalho como produtor das realizações humanas deveria trazer satisfação e prazer, mas como encontrar tais sentimentos em trabalhos sem sentido, mal remunerados, onde muitas vezes os direitos trabalhistas não são respeitados? E como ver o trabalho como algo educativo nessas circunstâncias?

Um dos temas complexos e de difícil compreensão para aqueles que vivem da venda de sua força de trabalho, ou fazem parte dos milhões de desempregados, subempregados ou com trabalho precário, é, sem dúvida, o do trabalho como princípio educativo. Como pode ser educativo algo que é explorado e, na maior parte das vezes, se dá em condições de não escolha? Como extrair positividade de um trabalho repetitivo, vigiado e mal remunerado? (FRIGOTTO, CIAVATTA e RAMOS, 2005, p.19).

Codo, Sampaio e Hitomi (1994) nos apresentam as questões do trabalho por meio de estudos da área da Psicologia, escrevendo sobre as marcas que o homem deixa pelo mundo, sendo ele plural e histórico. Destacam a questão da subjetividade, que mesmo no modo de produção capitalista, o trabalhador transfere ao produto ou a tarefa que executa. Conforme os autores, em um ambiente gratificante o trabalhador gosta do que faz, manifesta seu afeto, mas em um ambiente subjugado há transferência de raiva, no sentido de que sempre há uma carga afetiva depositada no produto ou na tarefa realizada.

No modo de produção capitalista, a subjetividade do trabalhador é empurrada para fora: o melhor trabalho é o que tira a marca pessoal, o resultado do trabalho vira mercadoria e o trabalhador força de trabalho. Mas se o foco do trabalho for o trabalhador, ali estará presente sua identidade, sua marca, e a desafetivação não se dará sem resistência, na busca diária pela reafetivação. (CODO, SAMPAIO e HITOMI 1994).

É preciso entender as possibilidades que o trabalhador tem de se identificar ou não com o produto, de reconhecê-lo como seu, de saber que se torna um pouco mais eterno através de cada coisa que faz. Se o trabalhador não pode fazer isto, ele não vive a cada gesto, ao contrário, ele morre a cada gesto. Mesmo que não morra fisicamente vai se instalando um vazio na alma, uma corrosão da alegria, frustração dos projetos, fracasso das esperanças (SAMPAIO, HITOMI e RUIZ 1995, pp. 72-73).

Rodrigues, Álvaro e Rondina (2006), da área da psicodinâmica do trabalho, escrevem sobre a relação de amor e ódio estabelecida entre o trabalhador e o trabalho:

Percebe-se, assim, que o trabalho está conformado pelo afeto. Essa ideia de afeto implica “amor” ou “ódio” ao trabalho e gera outros binômios paralelos: “alegria” ou “tristeza”, “entusiasmo” ou “desânimo”, “anelo” ou “desprezo”. Como a grande maioria das vezes, o trabalho acaba se associando mais à ideia de sofrimento, as pessoas acabam rompendo o conceito afeto/trabalho tornando o primeiro restrito ao lar, à família, expulsando o segundo de sua relação afetiva; e, assim, o trabalho fica desafetivado e, conseqüentemente, insuportável (RODRIGUES, ÁLVARO e RONDINA, 2006, p. 6).

Sampaio, Hitomi e Ruiz (1995), ao tratarem sobre a jornada de trabalho, esclarecem que o trabalho é um espaço de contradições, pois ele pode ser um espaço de realização ou maldição, exposição ou cerceamento da criatividade, local de construção de identidade ou o “principal determinante da transformação de sangue, suor e imaginário humanos em valores de troca”, (SAMPAIO, HITOMI e RUIZ, 1995, p.67).

Na tentativa de superar e/ou amenizar o sofrimento relacionado ao trabalho, Rosa e Moraes (2011) apresentam o reconhecimento como uma categoria fundamental para superação, ressignificação e transformação do sofrer que pode estar relacionado ao trabalho.

Além da questão do reconhecimento, a dignidade também representa um ponto importante, principalmente quando falamos de trabalhadores que sofrem com a precarização do trabalho e com a flexibilização das normas protetivas. Sobre os trabalhadores terceirizados, Mossi (2009) enfatiza que em muitos casos esses trabalhadores recebem um tratamento diferenciado em seus ambientes de trabalho.

Nos espaços de trabalho, o desrespeito inerente à condição de trabalhador terceirizado se evidenciaria por meio de situações de conflito e discriminação, que afetariam a subjetividade e a autoestima do trabalhador. Os trabalhadores terceirizados recebem um tratamento diferente dos trabalhadores diretos, quando no ambiente de trabalho da empresa contratante. (MOSSI, 2009 p. 243).

3 METODOLOGIA

Este artigo é resultado de uma pesquisa qualitativa vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do Instituto

Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) e demais instituições associadas.

O delineamento dessa pesquisa se inscreve na perspectiva de Estudo de Caso, (GODOY, 1995), tendo como foco um grupo de 14 terceirizados de um dos *Campi* do IFRS que aceitaram participar da pesquisa.

A intenção foi investigar se os trabalhadores conhecem a instituição, se há algum senso de pertencimento com seu local de trabalho e se percebem a valorização do seu trabalho.

Para a produção de dados, realizamos entrevistas semiestruturadas (cujo roteiro é apresentado no Quadro 1), com data e horário agendado com cada participante, em sala reservada para esse fim.

As entrevistas foram transcritas integralmente; contudo, para melhor compreensão do leitor, as falas selecionadas e apresentadas na seção seguinte foram corrigidas quando houve detecção de erros gramaticais, bem como foram suprimidas expressões de linguagem e gírias que não alterassem o sentido das falas.

Visando valorizar os dados de forma qualitativa, e sabendo que a posição do pesquisador ao interpretar estes dados não tem como ser de neutralidade, utilizamos a metodologia da Análise de Conteúdo, a qual, conforme Roque (1999) “ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum” (ROQUE, 1999, p.23).

Quadro 1: Roteiro da entrevista

Primeiro momento: apresentação da pesquisa, esclarecimentos e assinatura do Termo de Consentimento.
Segundo momento: dados do perfil dos participantes.
1-Função
2-Idade
3-Tempo que trabalham no <i>Campus</i>
4-Escolaridade
Terceiro momento: perguntas sobre o local de trabalho
5-O que você conhece do IFRS?

6-Como você descreveria sua relação com a empresa que trabalha atualmente?
7-Você tem algum sentimento/afinidade com o <i>Campus</i> que trabalha? Em que momentos você se sente pertencente à instituição? Em que momentos você não se sente pertencente à instituição?
8-Já participou de algum evento promovido pelo <i>Campus</i> ? Se sim, como foi essa experiência? Gostaria de participar de algum evento? Qual?
9-Você vê no IFRS um espaço de formação, um espaço de oportunidade?
10-Já apresentou alguma sugestão (crítica, reclamação ou contribuição) para o <i>Campus</i> ?
11-Como você descreveria suas condições de trabalho? Qual sua sugestão para melhorar seu local de trabalho?
12-De que forma seu trabalho é ou poderia ser valorizado?
13-Como você descreveria sua relação com os servidores do <i>Campus</i> ?
14-Qual o seu sentimento em participar dessa pesquisa?

Fonte: autores

4 ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES)

Em primeiro lugar apresentamos o perfil dos participantes. Em relação às funções desempenhadas, identificamos que seis terceirizados trabalham como serventes de limpeza, quatro como vigilantes, dois como intérprete de libras e dois exercem a função de copeiragem.

Já a faixa etária, observamos que a maioria dos terceirizados têm entre 41 e 50 anos de idade, apenas um tem mais de 50 anos, cinco têm entre 30 a 40 anos e apenas um tem menos de 30 anos.

Em relação ao tempo de trabalho no *Campus*, podemos identificar que cinco terceirizados estão trabalhando entre dois a três anos, três já trabalham a mais de quatro anos, dois trabalham entre três a quatro anos, dois entre um a dois anos e outros dois trabalham a menos de um ano.

Quanto à escolaridade, especificamos com detalhes na categoria correspondente.

As categorias emergiram da análise dos dados. Na primeira categoria tratamos da questão da escolaridade, momento em que os participantes, além de

informar sua escolaridade falam dos motivos da não conclusão dos estudos, tanto motivos econômicos como outros; o interesse ou não em voltar a estudar; os motivos para não concluírem os estudos e o incentivo para que os filhos estudem.

A próxima categoria é o ambiente de trabalho: nesta categoria analisamos a questão da valorização, como eles a percebem através do retorno de servidores, alunos e colegas sobre o seu trabalho, e algumas atitudes caracterizadas por eles, como falta de valorização. Outra subcategoria destacada é a representação do senso de pertencimento, que se dá segundo os participantes, através do sentir-se bem no local de trabalho com demonstrações de afeto e acolhimento; o respeito e o bom convívio.

O Instituto Federal também foi destacado como uma categoria, tendo três subcategorias. A primeira refere-se à visão dos terceirizados sobre o Instituto Federal, dividida em: local de oportunidade; o diferencial da Instituição; e o desconhecimento por parte de alguns terceirizados sobre a Instituição em que trabalham. A segunda subcategoria é sobre a participação ou não, dos terceirizados, em eventos promovidos pelo *Campus*. Ainda, temos a subcategoria onde destacamos as falas dos terceirizados quanto à percepção do Instituto Federal como um local de formação e aprendizagem.

4.1 Escolaridade

Primeiramente temos um panorama sobre a escolaridade dos trabalhadores, no qual temos: um terceirizado com ensino superior completo, um com superior incompleto, um com ensino médio e cursos de especialização, dois que iniciaram o ensino médio, quatro com ensino fundamental completo e cinco com ensino fundamental incompleto. Os que concluíram o ensino fundamental têm idades entre 32 e 62 anos, e os que não concluíram têm idades entre 29 e 47 anos, o que demonstra que mesmo pessoas com faixa etária mais jovem, por diversos motivos interromperam a vida escolar. Os motivos apresentados referem-se à necessidade em parar de estudar para começar a trabalhar: “naquela época a gente tinha que trabalhar pra ajudar a família, era tudo mais difícil. Nós éramos de muitos irmãos também, e era difícil.” (terceirizado 7).

Eu estudei até a sexta, daí tive que parar por necessidade, minha mãe era separada, tinha filhos pequenos, e eu era mais a velha que estava em casa. Para ajudar ela, eu parei de estudar e tive que trabalhar. Eu rodei na sexta série por não ter material escolar, daí comecei a trabalhar e não voltei mais. Depois resolvi terminar, eu fiz o EJA e terminei o fundamental. [...]. (terceirizado 4).

Por meio destes relatos temos uma imagem da realidade educacional do nosso país, onde muitos jovens precisam abandonar os estudos para contribuir economicamente com a família – este ciclo colabora para manutenção da dualidade estrutural. Moura (2007) nos traz essa reflexão ao tratar das características da sociedade brasileira e as dificuldades da implementação da educação politécnica.

[...] a extrema desigualdade socioeconômica obriga grande parte dos filhos da classe trabalhadora a buscar a inserção no mundo do trabalho visando complementar o rendimento familiar, ou até mesmo a autossustentação, muitos antes dos 18 anos. (MOURA, 2007, p.19).

Observamos outros motivos, conforme falas dos participantes: “[...] simplesmente quis parar para trabalhar, ter meu dinheiro. [...] Não que precisou, porque eu quis mesmo, foi minha escolha porque meu pai e minha mãe queriam que eu terminasse os estudos, mas eu quis parar.” (terceirizado 6).

Terminei o primeiro ano e parei. Quando eu comecei o primeiro [ano] do segundo grau eu parei para fazer meu curso lá em Porto Alegre. [...] Agora já não dá mais ou até dá, estou vendo se me animo e faço as provas, tentar me animar de novo porque não é fácil, se eu fosse pensar hoje pensaria em terminar o segundo grau, até para fazer um concurso exige. (terceirizado 13).

Perguntamos se havia interesse na conclusão dos estudos e quais motivos os impediam. Praticamente todos responderam que gostariam de voltar a estudar: “já voltei, comecei já a fazer umas provas para ir eliminando, então a intenção é terminar, pelo menos o médio.” (terceirizado 1); “minha intenção ainda é terminar os estudos, e talvez fazer uma faculdade, nada é tarde na vida. [...]”.(terceirizado 9).

Dentre outros motivos de não voltar aos estudos: “eu acho que já não tenho mais aquela vontade mesmo de estudar.” (terceirizado 2). “Agora não tenho mais cabeça, não tenho mais pique.” (terceirizado 6).

Já pensei, mas não tenho interesse, a gente não tem mais paciência pra estudar. Incentivo bastante meus filhos a estudar, mas não, não penso em continuar, acho que a gente já passou tanta coisa, não consegue mais assimilar os estudos. (terceirizado 4).

As reflexões apontadas pelos terceirizados demonstram as aflições do estudante adulto trabalhador, as dificuldades de organizar o tempo entre estudos e o trabalho - ainda mais atuando em atividades com grande desgaste físico e a dificuldade de aprendizagem, principalmente se considerarmos o modelo de ensino tradicional.

Mesmo a maioria não tendo concluído a educação básica, atentamos para o fato de que todos mostraram em suas falas a importância que veem nos estudos, principalmente ao incentivarem seus filhos na busca pela educação.

Sobre a conclusão dos estudos, podemos observar que todos demonstram compreender a sua importância, alguns veem como uma oportunidade somente para os filhos e outros ainda acreditam que é uma parte relevante também para suas vidas.

4.2 Ambiente de Trabalho

Outra categoria selecionada é o ambiente de trabalho, esse tópico dividiu-se em duas subcategorias da seguinte maneira: valorização e sentimento de pertencimento.

Nas falas, podemos perceber que a valorização acontece no retorno que os servidores e os alunos dão, desde um bom dia, até elogios e agradecimentos pelo trabalho realizado.

Eu acho que o serviço, não o meu como de todos, eu acho que é valorizado. Há pouco tempo à professora de matemática mandou comentário elogiando nosso serviço, valorizando nosso serviço, acho que a gente é valorizado. (terceirizado 4).

Perguntamos se eles sentiam-se valorizados e se conseguiam notar essa valorização:

Sim, eu sinto, sinto pelas pessoas. [...] as pessoas passam por ali, cumprimentam a gente, bom dia, boa tarde, a gente sempre está fazendo o melhor para as pessoas também, para as pessoas se sentirem bem com a gente, a gente tem que emitir coisa boa para as pessoas. Eu sinto isso aí, até no cumprimentar as pessoas, [...] te cumprimentam com carinho, isso dá mais ânimo pra eu trabalhar, mais ânimo pra mim, o jeito como as pessoas tratam a gente. (terceirizado 7).

Até mesmo um terceirizado que começou a trabalhar há quatro meses no *Campus* relata sua felicidade ao receber elogios de servidores e colegas: “Bom, por agradecimento, às vezes a pessoa chega e diz: ‘Melhorou bastante, tá diferente. [...]’. É bacana, recém entrei, já estou ouvindo isso, show de bola”. (terceirizado 9).

Esta positividade registra a importância do reconhecimento do outro, de forma que o indivíduo percebe a sua contribuição dentro do seu local de trabalho. Conforme Rosas e Moraes (2011), o reconhecimento pode contribuir tanto para a construção da identidade individual, quanto para a identidade como grupo de trabalho, como uma forma de dar sentido a atividade.

Assim, da mesma forma que o reconhecimento no plano individual permite o acesso a um sentido para a tarefa ou para o sofrimento, no campo coletivo a atividade profissional adquire uma significação e um sentido quando o reconhecimento é partilhado pelo grupo. (ROSAS e MORAES, 2011, p. 217).

Demonstração do que seria uma falta de valorização, na opinião dos terceirizados entrevistados, aparece em algumas falas dos vigilantes. Esta diferença com relação aos terceirizados que desempenham outras funções, pode-se dar devido à própria função de vigilância, na qual o trabalhador fica mais afastado do convívio diretamente com servidores e alunos; como também pela necessidade de vigiar atitudes, como por exemplo: a proibição de entrada de bebida alcoólica, proibição de fumar, controle de entrada e saída de carros etc. A falta de valorização, segundo eles, aparece na ausência de um cumprimento e na falta do reconhecimento do seu trabalho. Outro terceirizado manifestou perceber certa

exclusão da pessoa do vigilante, como sendo algo natural relacionada sua função. Aqui podemos identificar a situação da “invisibilidade pública”, relatada por Costa (2008).

Perguntamos aos terceirizados, se há algum sentimento de pertencimento ou afinidade com o *Campus* em que trabalham, todos responderam de forma positiva. Notamos que o sentimento de pertencimento está relacionado a três fatores: sentir-se bem no ambiente de trabalho (afeto, apoio e acolhimento); ao respeito recebido; e ao bom convívio que mantêm com alunos e servidores. “Me sinto como se estivesse em casa, peguei um carinho por aqui.” (terceirizado 3). Um terceirizado usa a palavra *família* para descrever sua relação “[...] parece uma família: o pessoal, os funcionários, os alunos, todos que trabalham aqui são pessoas que eu me sinto bem com eles, pessoas educadas, pessoas queridas” (terceirizado 7).

A relação de afeto fica bem evidente nestas declarações, ao compararem o local de trabalho a “casa”, “família”; demonstrando que há uma ligação carinhosa com o ambiente de trabalho. Codo, Sampaio e Hitomi (1994) escrevem que a separação do homem do resultado do seu trabalho, imposta pelo capitalismo, separou também o afeto do trabalho, restringindo o afeto ao universo do lar, mas que sempre haverá uma carga afetiva depositada nas “escrivatinhas ou bancadas”, mesmo em trabalhos alienados, e que isso é uma forma de sobrevivência.

Os terceirizados declaram que se sentem bem, gostam do seu ambiente de trabalho e o quanto isto é importante: “reflete no trabalho, porque se a pessoa trabalhar amarrada, tanto faz quanto fez, [mas] se a pessoa trabalhar feliz, contente, alegre, ela vai dar um bom desempenho no trabalho.” (terceirizado 9).

O acolhimento recebido no *Campus* é apontado como uma característica diferenciada, quando comparado com outros locais de trabalho.

Eu acho até o acolhimento do pessoal muito gente fina. Porque têm lugares que discriminam essa parte da limpeza, as pessoas passam por ti, nem te olham, tão vendo que tu tá vindo ali, já jogam um papel no chão, [...]. Aqui o pessoal é muito acolhedor, então é muito bom isso, porque dá vontade de vir trabalhar, se sente acolhida por todos aqui, não tem exceção, até os professores, os alunos são show de bola também, gosto muito. (terceirizada 12).

Podemos perceber que o acolhimento não se dá apenas na chegada do terceirizado a instituição, mas também de uma forma permanente, pela manutenção de uma rede de apoio e comunicação. Os terceirizados destacam a acessibilidade dos servidores para com eles, tanto em questões pessoais como profissionais, o que acaba auxiliando no desempenho de suas atividades dentro do *Campus*.

Assim como a comunicação facilita o trabalho dos terceirizados a falta dela prejudica, isso foi constatado nas falas os vigilantes, que muitas vezes não recebem informações necessárias para orientar o público externo. Na opinião deles, uma melhor comunicação qualificaria o serviço.

Os terceirizados destacam o respeito recebido por parte de servidores e alunos:

A educação das pessoas aqui, dos funcionários aí dentro, dos alunos, é muito diferente [...] o respeito que as pessoas têm pelo ser humano, aqui é diferente. Eu comento até em casa, eu comento às vezes, com meus filhos, tem uma diferença muito grande aqui nesse lugar – as pessoas, a educação das pessoas, são humildes as pessoas. Eu me sinto muito bem aqui dentro, muito bem mesmo. [...]. (terceirizado 7).

Percebemos que há um bom relacionamento com os alunos, principalmente com os terceirizados que exercem funções que permitem um maior convívio, oportunizando uma interação e até mesmo um aconselhamento por parte dos terceirizados.

[...] com os alunos a gente tem bastante amizade, eles têm bastante amizade com a gente, estão sempre perto, conversando, contam alguma coisa da família deles, contam alguma coisa que aconteceu. Eles chamam a gente para amiga e a gente também, da minha parte, eu tento sempre ter amizade com eles, vou os escutando, dando algum conselho, e é bem legal esta convivência com eles. (terceirizado 4).

Aqui podemos notar uma situação oposta quanto à invisibilidade descrita por Costa (2008), pois os terceirizados relatam que não somente são “enxergados” como interagem em um nível mais próximo com os alunos. O que de certa forma não causa os efeitos da invisibilidade pública, como descreve o autor:

A invisibilidade pública – construção social e psíquica – tem a força de ressecar expressões corporais e simbólicas dos humanos estão apagados. Pode abafar a voz e baixar o olhar. Pode endurecer o corpo e seus movimentos. Pode emudecer os sentimentos e fazer fraquejar a memória. Faz esmorecer – em todos estes níveis – o poder de aparição de alguém. (COSTA 2008, p. 7).

4.3 Instituto Federal de Educação

Outra categoria refere-se ao Instituto Federal, na intenção de investigar o que os terceirizados conhecem da Instituição onde desenvolvem suas atividades. Esta categoria está subdividida entre a visão dos terceirizados: oportunidade; diferencial e desconhecimento. Outra subcategoria trata do IFRS como espaço de formação. Por fim, a última subcategoria destacou a questão da participação dos terceirizados em eventos promovidos no *Campus*.

Destacamos a resposta de um terceirizado que de uma forma simples deu sua visão sobre a Instituição.

Eu acho que é uma escola de aperfeiçoamento, de oportunidade pra quem não tem muita oportunidade aí fora, o Instituto é uma porta aberta, pra quem quer ingressar em um caminho, um futuro. Essa instituição é pra dar oportunidade, pra quem quer lá na frente ter uma vida melhor. Eu acho que a instituição é isso aí, para quem quer e não tem oportunidade em faculdades grandes, às vezes, por condições. Mas eu acho que é uma porta aberta para quem quer crescer profissionalmente e como pessoa também, porque aqui a gente aprende a ser futuros homens e mulheres, cidadãos de bem. (terceirizado 6).

Neste relato podemos perceber a visão do Instituto Federal como uma escola pública de qualidade, que tem como objetivo democratizar a educação, oferecendo ensino de qualidade para todos. Mais do que isso, podemos ver que há a compreensão do projeto de educação para cidadania: “crescer profissionalmente, tanto como pessoa também”.

Trata-se de um projeto progressista que entende a educação como compromisso de transformação e de enriquecimento de conhecimentos objetivos capazes de modificar a vida social e de atribuir-lhe maior sentido e alcance no conjunto da experiência humana, proposta incompatível com uma visão conservadora de

sociedade. Trata-se, portanto, de uma estratégia de ação política e de transformação social. (PACHECO, 2010, p.16).

Assim como o relato citado, a palavra oportunidade aparece diversas vezes neste contexto, demonstrando que os terceirizados enxergam na instituição um lugar que tem algo a mais para oferecer: “mas pra mim é um lugar de oportunidades, basta cada um saber aproveitar e querer, oportunidade é o que não falta, ainda mais aqui.” (terceirizado 13).

Sempre quando me perguntam, eu digo que é uma Instituição que tem um estudo gratuito, onde se pode fazer cursos técnicos, pode se formar, sair daqui com uma oportunidade de emprego melhor é o que eu falo, assim que eu vejo. O que eu entendo é que é uma oportunidade, eu sempre falo para minha filha em casa: “estuda para ter uma oportunidade de entrar na Instituição”. (terceirizado 2).

Os terceirizados conseguem ver os diferenciais que a Instituição apresenta diante de outras instituições de ensino, identificando o ensino técnico integrado ao ensino médio, a relação entre a teoria e a prática, bem como a qualidade dos professores que atuam na instituição.

Uma característica relatada nas entrevistas é que se trata de uma instituição com um ensino de qualidade. “Ah, eu sei que é uma escola boa, eles começam a estudar e saem já para trabalho, tem faculdade à noite, muito boa aqui.” (terceirizado 8). Já outro terceirizado associa o fato de a instituição ser boa ao notar as dificuldades enfrentadas por alguns alunos: “Pra mim é uma escola que é muito boa, porque têm alunos que chegam até chorar muitas vezes, porque não entendem.” (terceirizado 5).

Outros já demonstram certa dificuldade em colocar o que entendem ou conhecem do Instituto Federal:

É tão complicada esta pergunta. Como é que vou explicar, [...] é uma escola federal que tem ensino técnico, cursos técnicos, é isso aí, mais ou menos. [...]. Tem os eventos que trazem para a população em geral [...], têm os cursos técnicos, tudo isso aí que envolve a população em geral. (terceirizado 1).

Olha, vou dizer pra ti, não saberia responder, vou dizer pra ti, sou bem sincero, eu creio que seja uma escola boa para muitas pessoas, pessoas que não tem condições de estudar, pagar um curso, pagar o estudo, e aqui é o lugar certo, eu penso assim. (terceirizado 7).

Em outra subcategoria destacamos algumas falas dos terceirizados sobre suas visões do Instituto Federal como um espaço de formação e aprendizado. Primeiramente apontamos as manifestações nas quais os terceirizados enxergam o IFRS como um espaço para eles: “vou fazer processo seletivo para o *Campus* aqui agora. [...] é um ensino de qualidade que eu gosto, e por isso quero retornar.” (terceirizado 12). Outro trabalhador declara: “até porque no momento em que eu comecei a trabalhar aqui eu já comecei a ter ideias de querer voltar a estudar.” (terceirizado 9). O Instituto aparece como oportunidade também para os filhos:

[...] para todos nós, para a gente que tem desejo de aprender, porque a vida para mim é sempre aprendizado. Às vezes, eu vejo que a gente poderia buscar mais, mas às vezes, olhando para gente, a gente acha que não pode ser capaz de fazer, mas eu acho que para os filhos da gente é um caminho. Porque tem oportunidade aqui dentro, basta eles fazerem a escolha certa e querer também, não adianta eu querer e eles não, mas acho que tem bastante escolha, bastante oportunidade aqui no *Campus*. (terceirizado 6).

Outros percebem o IFRS como um espaço de formação, mas declaram não poderem aproveitar pela baixa escolaridade:

Pra mim? “Sim, se eu quisesse terminar os estudos sim, eu poderia estar fazendo um curso. [...] Já fui convidada, aqui na instituição, várias vezes para fazer curso, mas como eu não tenho o ensino médio, daí não dá pra participar.” (terceirizado 2).

[...] a oportunidade que eu queria, [...] aprender a falar libras, só isso, como a gente não tem o segundo grau é meio complicado, nada é impossível, nunca é tarde, não pensei muito. Eu acho legal, gostaria porque é bom para a vida, não só para aprender é pra vida, faz parte. (terceirizado 13).

O Instituto Federal enquanto Rede Social tem o papel de compartilhar ideias, incentivar a participação, ser um espaço aberto, em movimento, e de interações

(PACHECO 2010). O autor ainda escreve sobre a importância do conhecimento e o acesso à informação como elementos que constituem a cidadania.

O que se pretende dessas instituições federais de educação profissional, científica e tecnológica é o compartilhamento real em uma rede multilateral, heterogênea e dinâmica, a partir de uma postura dialógica que objetive a reestruturação de laços humanos que, ao longo das últimas décadas, vêm se diluindo. (PACHECO, 2010, p. 19).

Outra questão abordada nas entrevistas foi a participação dos terceirizados em eventos e atividades que ocorrem durante o ano no *Campus*. Dentre os que responderam não participar, questionamos se havia interesse: “Ah sim, têm certas palestras que a gente gostaria de participar, [...] às vezes, a gente fica na curiosidade de estar lá, de aprender, mas tudo é questão do tempo.” (terceirizado 1).

Se surgir alguma reunião e chamar a gente, eu gostaria de participar, mas só se for necessário, se a gente tivesse que opinar em alguma coisa, senão tranquilo também. Se pudesse participar, se fosse para alguma coisa boa assim, que a gente fosse ali para divulgar alguma coisa ou pra fazer algum experimento, passar alguma coisa também. (terceirizado 6).

Outros até já receberam convites, contudo sendo as atividades dentro do horário de serviço não participam: “[...] a professora de música, sempre convida a gente para assistir, daí acaba sendo o horário da gente do serviço, a gente não consegue assistir.” (terceirizado 2).

Alguns terceirizados disseram não participar por falta de interesse e até mesmo por não quererem vir ao *Campus* fora do horário de trabalho: “Sim, eu acho que existe bastante oportunidade, às vezes, a gente não aproveita e é questão de interesse mesmo [...]”. (terceirizado 1).

5 CONCLUSÕES (CONSIDERAÇÕES FINAIS)

Sendo a terceirização uma modalidade de trabalho muito presente dentro das instituições de ensino, cabe a Instituição não permitir que estes trabalhadores

passem despercebidos, ou que sejam invisíveis, pois eles fazem parte da comunidade do *Campus* e o diálogo é necessário.

O trabalho como princípio educativo, princípio assumido pelo IFRS, refere-se à maneira como o processo educativo é organizado, de forma a enfatizar a centralidade do trabalho e pensar as relações de trabalho pelo viés do trabalhador e não do mercado. Neste ponto é necessário um olhar mais atento aos terceirizados que trabalham na Instituição e pensar formas para contribuir com sua formação escolar e humana, buscando a transformação social.

Os resultados deste trabalho nos mostram que um número expressivo de trabalhadores possui baixa escolaridade, sendo que alguns ainda cultivam o desejo de concluir sua formação, já outros se consideram incapazes. O IFRS é visto como um local de aprendizagem e de oportunidades, muitos afirmam ter interesse em usufruir da educação de qualidade ofertada, contudo alguns não veem oportunidades de formação na Instituição.

Um ambiente de trabalho onde predomine a valorização, o reconhecimento e o respeito entre as pessoas, reflete o posicionamento de colocar o trabalhador no centro das relações. A Instituição, por meio de seus alunos e servidores tem demonstrado esse compromisso, visto que nas falas dos terceirizados podemos perceber como eles se sentem bem no local de trabalho, externando sentimentos de afeto e não deixando de registrar suas subjetividades.

Todavia, o trabalho de acolhimento destes trabalhadores não pode se limitar a valorização e ao sentimento de bem-estar no ambiente de trabalho, pois isto pode nos trazer certa acomodação. Como instituição de ensino é essencial pensar em maneiras para ampliar este acolhimento, indo além do reconhecimento do trabalho realizado.

Uma alternativa seria ampliar a participação dos trabalhadores em atividades desenvolvidas no *Campus* como palestras, atividades de extensão, entre outras. Atitudes nesta direção, temos visto nos convites realizados por alguns professores.

O diálogo com estes trabalhadores deve ser permanente, de maneira que eles possam dizer o que pensam e ser ouvidos. Esta foi a intenção deste trabalho, dar voz a essas pessoas e provocar a reflexão sobre a terceirização dentro das instituições de ensino.

REFERÊNCIAS:

BRASIL, Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 12 jun. 2019.

BRASIL, Decreto nº 9.507 de 21 de setembro de 2018. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 set 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9507.htm>. Acesso em: 13 jun. 2019.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho; HITOMI, Alberto Haruyishi. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2º edição, 1994.

COSTA, Fernando Braga. **Moisés e Nilce: retratos biográficos de dois garis**. Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas. 2008. Tese (Doutorado em Psicologia), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-09012009-154159/publico/costafernando_do.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2020.

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

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. **O trabalho como princípio educativo no projeto de educação integral dos trabalhadores**. In: COSTA, Hélio da; CONCEIÇÃO, Martinho. **Educação integral e sistema de reconhecimento e certificação educacional profissional**. São Paulo: Secretaria Nacional de Formação – CUT, 2005.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Trabalho e educação. In: GOMEZ, Carlos Minayo et al. **Trabalho e Conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2012.

GODOY, Arilda Schimidt. Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.35, n. 3, p, 20-29. maio/jun. 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2020.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). **Plano de Desenvolvimento Institucional (2019-2023)**. Disponível em: <<https://ifrs.edu.br/pdi-2019-2023/>> Acesso em: 15 abr 2020.

MOSSI, Thays Wolfarth. Lutas Trabalhistas como Lutas Minoritárias: a questão da dignidade do trabalhador terceirizado. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 21, n. 50, p. 236-259, jan-abr 2019. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/84846>>. Acesso em: 31 jul de 2019.

MOURA, Dante Henrique. Educação básica e educação profissional e tecnológica: dualidade histórica e perspectiva de integração. **Holos**, ano 23, v. 2, 2007. Disponível em: <<https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/viewFile/11/110>>. Acesso em: 11 maio 2020.

PACHECO, Eliezer. **Os Institutos Federais Uma Revolução na Educação Profissional e Tecnológica**. Natal: IFRN, 2010.

RAMOS, Marise. **Concepção do Ensino Médio Integrado**. Disponível em: <<https://tecnicadmiwj.files.wordpress.com/2008/09/texto-concepcao-do-ensino-medio-integrado-marise-ramos1.pdf>>. Acesso em 21 jun.2019.

RODRIGUES, Patrícia; ÁLVARO, Alex Leandro Teixeira; RONDINA, Regina. Sofrimento no Trabalho na Visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**. Ano IV, n. 7, nov. 2006. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/lh21p1ieajxlwck_2013-5-10-15-30-2.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2019.

ROQUE, Moraes. Análise de Conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4125089/mod_resource/content/1/Roque-Moraes_Analise%20de%20conteudo-1999.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2020.

ROSAS, Maria Letícia Messias; MORAES, Rosângela Dutra de. A importância do reconhecimento no contexto do trabalho. **Revista AMAZÔNICA**, Ano 4, Vol VII, Número 2, pág. 210-224, Humaitá, 2011. Disponível em: <[file:///C:/Users/enair/Downloads/Dialnet/AimportanciaDoReconhecimentoNoContextoDeTrabalho-3915959%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/enair/Downloads/Dialnet/AimportanciaDoReconhecimentoNoContextoDeTrabalho-3915959%20(1).pdf)>. Acesso em: 15 abr 2020.

SAMPAIO, José Jackson Coelho; HITOMI, Alberto Haruyoshi, RUIZ, Erasmo Miessa. **Saúde e Trabalho: uma abordagem do processo e jornada de trabalho**. In: CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho (Org). **Sofrimento Psíquico nas Organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

SAVIANI, Dermeval. **Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos**. Revista Brasileira de Educação. v.12, n.34, 9. 152-180, jan./abr. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v12n34/a12v1234.pdf>> Acesso em: 15 jun. 2020.

SAVIANI, Dermeval.; DUARTE, Newton. **Pedagogia histórico-crítica e luta de classes na educação escolar**. São Paulo: Autores Associados, 2012.

TADDEI, P. E. D.; DIAS, V. G.; SILVA, A. W. P. Considerações sobre o trabalho como princípio educativo e a educação como instrumento de resistência e emancipação. **Revista Trabalho Necessário**. Ano 12, n. 19, pág. 8 – 25, 2014. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/8603/6166>>. Acesso em: 28 maio 2020.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.APÊNDICE I – Elaboração do Produto Educacional

Produto Educacional

O produto educacional é resultado de uma pesquisa de característica aplicada; sendo assim, deve ser um instrumento que dialogue com a realidade para qual está destinado, na intenção de auxiliar em um problema ou demanda real do meio. Os autores Pasqualli, Vieira e Castaman (2018) assim o descrevem:

[...] constituem-se em ferramentas didático-pedagógicas, elaboradas preferencialmente em serviço para que possam estabelecer relações entre o ensino e a pesquisa na formação docente. Estes possuem conhecimentos organizados de forma a viabilizar a melhoria dos processos de ensino e aprendizagem. (PASQUALLI, VIEIRA E CASTAMAN, 2018, p.115).

O produto educacional deve ser visto como uma ferramenta de inovação, principalmente no contexto da Educação Profissional e Tecnológica, visando uma educação integral que leve o sujeito ao pensamento crítico, sua emancipação e autonomia para participar da sociedade que está inserido.

Pensar o produto como um instrumento pedagógico inovador é possibilitar, através da pesquisa realizada, da investigação percorrida, uma forma de atender uma demanda existente, contribuindo com avanços no processo educativo, em sala de aula, ou em outros espaços de ensino. Portanto:

A inovação pedagógica traz algo de “novo”, ou seja, algo ainda não estreado; é uma mudança intencional e bem evidente; exige um esforço deliberado e conscientemente assumido; requer uma ação persistente; tenciona melhorar a prática educativa; o processo pode ser avaliado e requer componentes integrados de pensamento e de ação. (CASTAMAN, VIEIRA E PASQUALLI, 2019, p.106).

Como vimos, o produto tem uma finalidade, não pode ser considerado apenas um apêndice da pesquisa realizada. Diante disto, é necessário que a elaboração do produto educacional seja uma etapa construída com seriedade e dedicação. Sendo assim, é importante analisar os eixos apresentados por Gabriel Kaplún (2003) no momento da elaboração do produto.

O Documento de Área a CAPES, (2007) cita as categorias de produtos: mídias educacionais; protótipos educacionais e materiais para atividades

experimentais; propostas de ensino; material textual; materiais interativos; atividades de extensão e desenvolvimento de aplicativos. Mais do que a categoria, o autor Kaplún (2003) traz a definição de material educativo:

[...] um material educativo não é apenas um objeto (texto, multimídia, audiovisual, ou qualquer outro) que proporciona informação, mas sim, em determinado contexto, algo que facilita ou apoia o desenvolvimento de uma experiência de aprendizado, isto é, uma experiência de mudança e enriquecimento em algum sentido: conceitual ou perceptivo, axiológico ou afetivo, de habilidades ou atitudes, etc. (KAPLÚN, 2003, p. 46).

Para que o material educativo cumpra com a sua finalidade, o autor nos apresenta eixos que devemos nos atentar na hora da criação do produto: eixo conceitual, eixo pedagógico e eixo comunicacional.

No eixo conceitual precisamos pesquisar sobre o tema que será trabalhado, estudar os conceitos e estar informado sobre a opinião dos peritos. Para além da investigação sobre o tema, também se faz necessário conhecer o grupo para qual o material está sendo preparado – mais do que apenas dados estatísticos, o pesquisador precisa também: “saber o que sabem, o que querem, o que pensam, imaginam, ignoram do tema em questão, e a quais necessidades nosso material poderia responder” (KAPLÚN 2003, p. 49).

O segundo eixo, o eixo pedagógico, nos auxilia a preparar o caminho, o itinerário que será percorrido, do ponto de chegada ao ponto de partida, a fim de contribuir e enriquecer os conhecimentos, trazendo mudanças de concepções e valores. Destaca Kaplún (2003) que é necessário que o pesquisador conheça seu ponto de partida, através das ideias prévias dos sujeitos sobre o tema, uma espécie de diagnóstico.

Para a pesquisa sobre as ideias construtoras dos destinatários podem existir muitos caminhos sistemáticos, mas no mínimo, é preciso conversar sobre o tema com os sujeitos que serão, potencialmente, usuários do material. (KAPLÚN, 2003, p. 50).

Para concluir, o último eixo apresentado pelo autor é o eixo comunicacional. Depois de pensar nos conceitos e no caminho, precisamos refletir em como essa mensagem educacional será disponibilizada ao destinatário, é hora de usar da

criatividade de forma a produzir um material que seja atrativo e que consiga levar a informação ao público.

Nosso produto é uma mídia educacional, um vídeo produzido para os terceirizados que trabalham ou trabalharão no IFRS, podendo também ser utilizado por outros Institutos Federais. Esse vídeo tem a intenção de proporcionar o primeiro momento de acolhimento desses trabalhadores ao ambiente de trabalho, explicando conceitos básicos, para que o terceirizado se familiarize com o Instituto Federal, conheça as oportunidades que a Instituição tem a oferecer, e ainda, compreenda desde o início da sua contratação, como se estabelecem as relações contratuais presentes na terceirização.

É importante que o terceirizado conheça seu local de trabalho, conheça a proposta de ensino da Instituição, afinal ela faz parte da comunidade a qual o trabalhador está inserido. E assim possa, ele e seus familiares aproveitarem desse espaço formativo. É importante entender também os pontos principais da terceirização, seja, que o trabalhador conheça as responsabilidades dos entes envolvidos, assim como seus deveres e direitos, para o bom andamento dos contratos, (tanto o contrato firmado entre a Administração e a empresa, como o contrato de trabalho entre empresa e funcionário).

A escolha do formato se deu por considerar o vídeo uma ferramenta acessível, podendo ser utilizado coletivamente, através de um momento em grupo, ou disponibilizado individualmente. O recurso audiovisual está presente no nosso cotidiano, como um instrumento de fácil consulta e acesso.

Sendo uma ferramenta mais atrativa, por se tratar de um recurso audiovisual, ensinando conceitos através das percepções do ouvir e do ver, o instrumento aproxima o telespectador das situações que se deseja tratar. A linguagem narrada com menos formalidade, com a inserção de diálogos, promove interação, de forma a envolver o público. A adição de recursos visuais e estéticos colaboram para se exemplificar, e para apresentar os conceitos de uma forma mais concreta. As combinações entre os recursos estéticos (imagens, fotos, desenhos, cenários), com os recursos textuais e a narração têm o propósito de facilitar a compreensão dos conceitos e das informações. Gomes (2008) afirma que o vídeo é capaz de, através de uma forma mais sintética, apresentar ideias complexas.

Construção do Produto Educacional

Aqui colocamos as etapas realizadas para a produção do produto educacional.

1º Etapa: Produção de dados.

Iniciamos com entrevistas individuais para identificar o senso de pertencimentos dos terceirizados, a percepção de valorização do seu trabalho e o que os participantes conhecem sobre o Instituto Federal. Contamos com a participação de 14 terceirizados.

Realização de um Círculo de Cultura, de forma que os terceirizados pudessem fazer parte da construção do produto. Os Círculos de Cultura são uma metodologia utilizada por Paulo Freire na alfabetização de adultos, assim como um instrumento de diálogo, momento destinado ao debate e reflexão com os participantes sobre suas realidades.

Círculo de Cultura era uma ideia que substituíra, naquele processo de alfabetização, a sala de aula. Tinha a nomenclatura de Círculo porque todos os seus participantes formavam a figura geométrica de um círculo, nessa disposição todos se olhavam e se viam. Cultura porque havia uma interação das relações do homem com a realidade, recriando-a e buscando-se a dinamização de seu espaço no mundo. (MARINHO, 2009, p. 50)

Nesse encontro contamos com a participação de 09 terceirizados presenciais e 02 que não puderam participar do encontro, mas enviaram suas contribuições através da atividade escrita.

2º Etapa: Análise dos resultados da etapa 1.

Com os resultados das entrevistas, concluímos que os terceirizados conhecem pouco, e até mesmo desconhecem a Instituição onde trabalham, sendo assim, no produto educacional explicamos o que são os Institutos Federais, sua abrangência em nível nacional, modalidades de ensino, e os princípios do projeto educacional.

Já no Círculo de Cultura observamos as principais dúvidas sobre a terceirização, e sobre as responsabilidades dos entes participantes: IF, empresa e funcionários.

3º Etapa: Construção dos eixos conceituais, pedagógico e comunicacional com base em Kaplún (2003).

Os eixos de Kaplún (2003) foram utilizados para delimitar os princípios conceituais, os aspectos pedagógicos e comunicacionais a serem considerados na elaboração do roteiro, com base nos dados analisados nas entrevistas e no círculo de cultura.

Sendo assim para eixo conceitual consideramos os seguintes temas: o que são os Institutos Federais e o modelo de ensino; educação integral; trabalho como princípio educativo e terceirização na Administração Pública.

Já no eixo pedagógico, o vídeo elaborado tem o objetivo de informar e explicar conceitos. Para alcançar esse objetivo, escolhemos a representação de uma história fictícia, de forma a gerar uma aproximação com a realidade do público-alvo, através da narração de uma situação que envolve dois personagens principais. Os personagens interagem, expondo dúvidas do cotidiano dos trabalhadores terceirizados, com narrador, que procura explicar e esclarecer essas dúvidas.

Para o eixo comunicacional, dois recursos foram pensados: a linguagem verbal, a narração, e a linguagem visual, imagens e estética. Para a linguagem verbal, utilizamos um discurso menos formal, uma narração que representa uma interação, tanto com os personagens, como com quem está assistindo ao vídeo. Utilizamos também recursos textuais combinados com a narração, para que o telespectador possa ter um estímulo visual dos conceitos falados. A linguagem verbal está adequada ao público destinatário.

Já as ferramentas visuais devem combinar com o texto narrado, novamente, o estímulo visual agrega entendimento e facilita a compreensão dos conceitos, tornando-os mais concretos.

Etapa 4: Elaboração do roteiro e escolha dos recursos audiovisuais

Após pensar nos eixos, partimos para a elaboração do texto (roteiro). O roteiro foi elaborado de forma que os conteúdos foram sintetizados, mas sem perder as ideias principais. Para facilitar a compreensão, dividimos o roteiro em duas partes: na primeira tratamos do Instituto Federal, na segunda tratamos do tema da

terceirização.

A sequência dos temas também foi elaborada de forma a melhorar a compreensão do telespectador, partindo de situações mais gerais, até situações do dia a dia do trabalhador, como por exemplo, a Lei de Criação dos Institutos Federais, até a sugestão de participação em cursos do IFRS; explicação de como funciona o processo licitatório, até deveres e direitos dos terceirizados no seu cotidiano laboral.

Na intenção de tornar o vídeo mais atrativo, o roteiro foi elaborado de forma que os conceitos são apresentados em uma interação entre narrador e personagens. Os dois personagens (um vigilante e uma servente de limpeza) apresentam algumas dúvidas e o narrador, através de um diálogo, explica e traz as informações pertinentes. Os nomes dos personagens, e os nomes das empresas terceirizadas que fazem parte da história fictícia representada no vídeo, foram escolhidos pelo grupo participante do Círculo de Cultura.

Com o roteiro pronto, partimos para a escolha dos recursos visuais, que devem estar articulados com a narração. Primeiramente materializamos os personagens, com características que representassem as funções desempenhadas, e escolhemos um símbolo para as empresas terceirizadas. Depois escolhemos os desenhos, imagens, mapas, entre outros recursos visuais, para representar os conceitos narrados, tornando-os tangíveis ao telespectador, facilitando a compreensão. Um exemplo são os mapas do Brasil e do Rio Grande do Sul, para apresentar visualmente os locais de atuação dos Institutos Federais, para que o espectador perceba a abrangência dessa instituição.

A primeira parte do vídeo intitulamos: Vou trabalhar no Instituto Federal, mas o que é um Instituto Federal?

Essa parte tem como objetivo apresentar ao terceirizado o seu local de trabalho, a proposta de ensino oferecida, para que o trabalhador conheça um pouco da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica e veja as oportunidades da Instituição. Entre os temas, são abordados: criação; Institutos no Brasil; IFRS; modalidades de ensino; breve explicação sobre ensino, pesquisa e extensão; educação integral e trabalho como princípio educativo.

2º Parte: Trabalhador Terceirizado, o que isso significa?

Essa parte tem como objetivo explicar a relação contratual da terceirização,

como acontece a contratação da empresa e as responsabilidades dos entes envolvidos e algumas orientações sobre o cotidiano do trabalho.

5º Etapa: Produção do vídeo.

Iniciamos com a narração do roteiro. O narrador precisa estar atento ao ritmo e a entonação da narração, procurando manter um tom de voz que cativa o telespectador, para transmitir as informações com clareza e prender a atenção do público. Posteriormente, inserimos os recursos visuais, articulando-os com a narração, também pensamos no comportamento das imagens, estáticas, ou em movimento, nos momentos de entrada e saída de cena.

O vídeo foi editado de 2 formas: a primeira edição é o vídeo completo, com dados específicos do IFRS; na segunda edição, retiramos as partes específicas do IFRS, de modo que o produto possa ser utilizado em outros Institutos Federais.

6º Etapa: Elaboração de um material de apoio para os gestores e servidores do setor de contratos, com dicas e sugestões de como utilizar o vídeo em seu *Campus* ou Instituto Federal.

Referências

BRASIL, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Documento de Área – Ensino. 2016. Disponível em:

<http://www.capes.gov.br/images/documentos/Documentos_de_area_2017/DOCUMENTO_AREA_ENSINO_24_MAIO.pdf>. Acesso em: 24 out.2019.

CASTAMAN, Ana Sara; VIEIRA, Josimar de Aparecido; PASQUALLI, Roberta. Inovações na sala de aula da educação profissional e tecnológica: revendo posições e tendências. In: SOUZA, Francisco das Chagas Silva; NUNES, Albino Oliveira. Temas da educação profissional e tecnológica. Campos de Goytacazes, RJ: Essentia, 2019.

GOMES, Luiz Fernando. Vídeos didáticos: uma proposta de critérios de análise. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógico**. Brasília, v 89, n. 223. 2008.

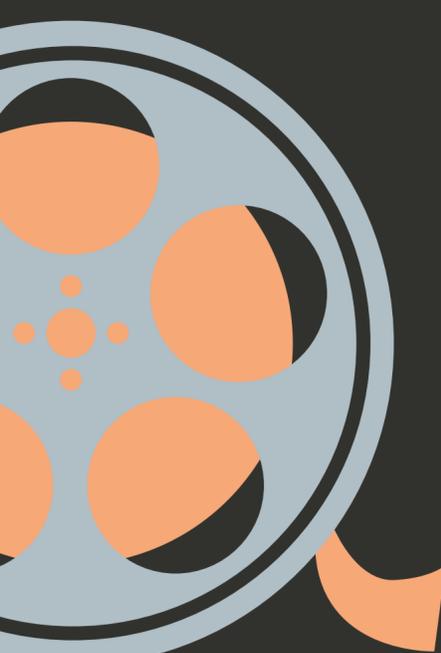
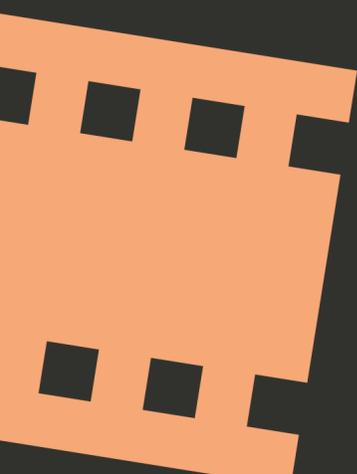
KAPLÚN, Gabriel. Material Educativo: a experiência de aprendizagem.

Comunicação & Educação. São Paulo, (27): 46 a 60, maio/ago. 2003. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/37491/40205>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

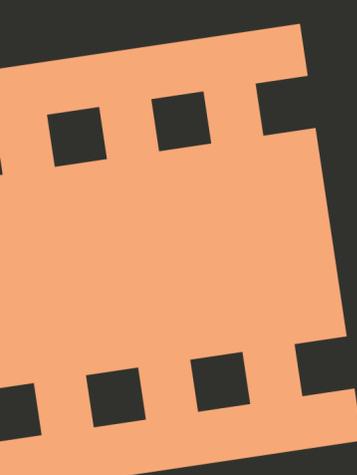
MARINHO, Andrea Rodrigues Barbosa. **Círculo de Cultura**: origem histórica e perspectivas epistemológicas. Disponível em: <<http://www.acervo.paulofreire.org:8080/jspui/handle/7891/3455>>. Acesso em 24 out. 2019.

PASQUALLI, Roberta; VIEIRA, Josimar de Aparecido; CASTAMAN, Ana Sara. Produtos educacionais na formação do mestre em educação profissional e tecnológica. **Educitec**, Manaus, v. 04, n. 07, p. 106-120, jun. 2018. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/325565373_Produtos_educacionais_na_formacao_do_mestre_em_educacao_profissional_e_tecnologica>. Acesso em: 24 set. 2019.

.APÊNDICE J – Material de apoio para utilização do vídeo educacional

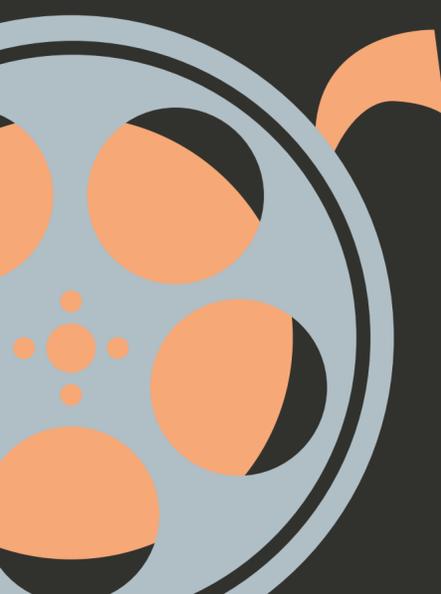


INSTITUTO FEDERAL E O TRABALHO TERCEIRIZADO

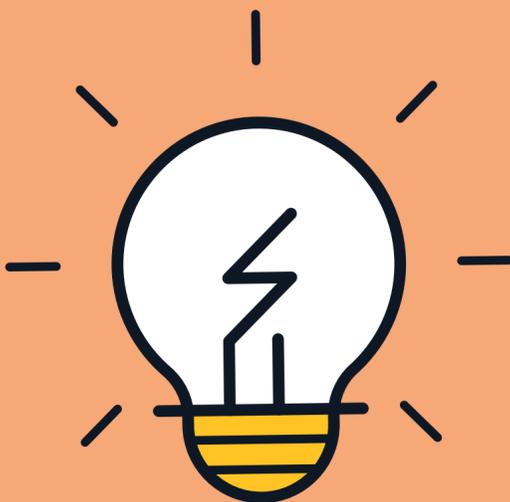


Programa de Pós-Graduação
em Educação Profissional e
Tecnológica

Produto Educacional



Vídeo para ambientação
dos terceirizados



**Este é um produto educacional
desenvolvido no Mestrado Profissional
em Educação Profissional e Tecnológica
(ProfEPT - IFRS).**

**Linha de pesquisa: Práticas educativas
em educação profissional e tecnológica.**

**Título da pesquisa: Integração como
possibilidade de valorização do trabalho
terceirizado nos Institutos Federais.**

Mestranda: Hylariane Rosa Ribeiro Artmann
Orientadora: Michelle Camara Pizzato

Instituto Federal e o trabalho terceirizado.

Autoras

Mestranda: Hylariane Rosa Ribeiro Artmann.

Currículo Lattes:

<http://lattes.cnpq.br/5089282113166510>

e-mail: hylariane.artmann@osorio.ifrs.edu.br

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Michelle Camara Pizzato.

Currículo Lattes:

<http://lattes.cnpq.br/6630822945379310>

e-mail: michelle.pizzato@poa.ifrs.edu.br

Projeto gráfico e edição do vídeo: Rodrigo Lopes Ferri

e-mail: digoferri@gmail.com

Curso de Pós-Graduação - Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica.

Sumário

5

**RESUMO DA
PESQUISA**

6

**O QUE É UM
PRODUTO
EDUCACIONAL?**

7

**CONSTRUÇÃO DO
PRODUTO
EDUCACIONAL**

18

**APLICAÇÃO DO
PRODUTO
EDUCACIONAL**

21

REFERÊNCIAS

RESUMO DA PESQUISA

Este produto educacional é parte da pesquisa desenvolvida no curso de mestrado profissional em educação profissional e tecnológica, que buscou estudar as possibilidades de integração dos trabalhadores terceirizados nos Institutos Federais de Educação, e de que maneira estas Instituições colocam ou podem colocar em prática a premissa do trabalho como princípio educativo. Esta pesquisa, que se inscreve na perspectiva de estudo de caso, teve como foco um grupo de terceirizados de um dos Campi do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul. Para a produção de dados realizamos entrevistas e questionários com terceirizados, servidores, diretores de administração e com o procurador federal do IFRS. Com esta pesquisa pretende-se contribuir na perspectiva de construir um ambiente profissional que valorize o trabalhador terceirizado, para que ele se sinta parte da Instituição colocando em prática o trabalho como princípio educativo e valorizando o ser humano através de uma educação integral. A partir dos resultados foi elaborado um vídeo educacional para contribuir na ambientação e integração dos terceirizados com a instituição.



O QUE É UM PRODUTO EDUCACIONAL?

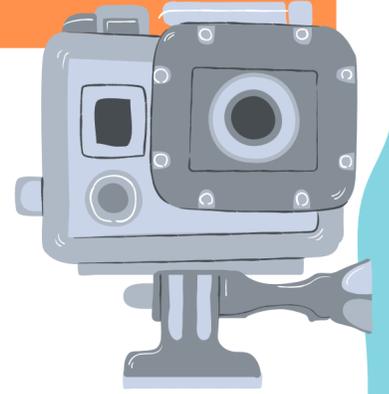
Os mestrados profissionais da área do ensino têm como objetivo fazer a intersecção entre os conhecimentos e a Educação Básica, Profissional, Tecnológica ou Superior utilizando-se de espaços formais e não-formais da educação. O produto educacional tem como finalidade auxiliar no processo de ensino.

Pensar o produto como um instrumento pedagógico inovador é possibilitar, através da pesquisa realizada, uma forma de atender uma demanda existente contribuindo com avanços no processo educativo em sala de aula ou em outros espaços de ensino. Portanto:

**"A inovação pedagógica traz algo de "novo", ou seja, algo ainda não estreado; é uma mudança intencional e bem evidente; exige um esforço deliberado e conscientemente assumido; requer uma ação persistente; tenciona melhorar a prática educativa; o processo pode ser avaliado e requer componentes integrados de pensamento e de ação.
(CASTAMAN, VIEIRA E PASQUALLI, 2019, p.106).**

CONSTRUÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

- **Categoria:** vídeo educacional.
- **Por que fazer em formato de vídeo?**



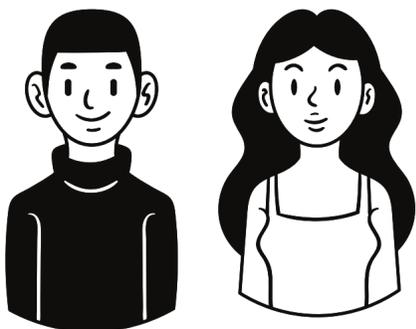
O vídeo é uma ferramenta acessível, que pode ser assistido coletivamente em um espaço que possua projetor, ou individualmente no telefone celular.

Também é uma ferramenta atrativa, por se tratar de um recurso audiovisual, que combina imagens, sons, falas e material textual.

A linguagem menos formal também permite uma compreensão mais objetiva dos conceitos e das informações.

[...] a linguagem do vídeo é sintética, isto é, combina e soma imagens, sons e falas com, geralmente, um mínimo de texto escrito e consegue, por essa sobreposição e interligação, apresentar ideias complexas, mais enxutas que na forma textual verbal e atingir-nos por todos os sentidos e de todas as maneiras. (GOMES. 2008, pp. 7-8).

- **Público Alvo:**



Trabalhadores terceirizados que iniciarão suas atividades, ou que já trabalham no Instituto Federal.

EIXOS TEMÁTICOS

Kaplún (2003)

Conceitual

NO EIXO CONCEITUAL PRECISAMOS PESQUISAR SOBRE O TEMA, ESTUDAR OS CONCEITOS, ESTAR INFORMADO SOBRE A OPINIÃO DOS PERITOS, E TAMBÉM CONHECER O GRUPO PARA QUAL O MATERIAL ESTÁ SENDO PREPARADO.

Pedagógico

PREPARAR O CAMINHO, O ITINERÁRIO QUE SERÁ PERCORRIDO, DO PONTO DE CHEGADA AO PONTO DE PARTIDA. É NECESSÁRIO CONHEÇER AS IDEIAS DOS SUJEITOS SOBRE O TEMA, UMA ESPÉCIE DE DIAGNÓSTICO.

Comunicacional

PRECISAMOS REFLETIR EM COMO ESTA MENSAGEM CHEGARÁ AO PÚBLICO. É HORA DE USAR DA CRIATIVIDADE E PRODUZIR UM MATERIAL QUE SEJA ATRATIVO E QUE CONSIGA LEVAR A INFORMAÇÃO.

CONSTRUÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

EIXO CONCEITUAL: adequação da linguagem ao público; conceitos atualizados e abordados com clareza.

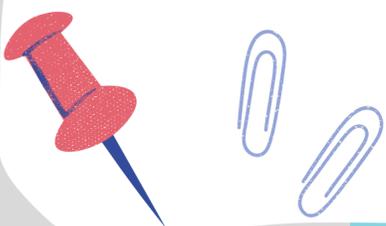
Temas apresentados:

- Explicação sobre o que são os Institutos Federais e o modelo de ensino;
- Educação Integral;
- Trabalho como princípio educativo;
- Terceirização na Administração Pública.

EIXO PEDAGÓGICO: o vídeo tem a função de informar e explicar conceitos através da simulação de situações comuns ao público alvo; reconhecendo seus conhecimentos prévios. Partimos de uma história, onde dois personagens, um vigilante e uma servente de limpeza, são contratados para trabalhar em um Instituto Federal, mas desconhecem a Instituição e não compreendem a relação contratual do trabalhador terceirizado. O narrador interage com os personagens na intenção de sanar suas dúvidas.

EIXO COMUNICACIONAL

- Utilizamos uma linguagem simples de forma a explicar com objetividade todos os conceitos abordados.
- A narração se dá de forma direta, através de uma conversa entre narrador, personagens e espectador.
- Os elementos técnicos-estéticos foram escolhidos, desenhos (estáticos ou em movimento), mapas, fotos, textos, de forma a combinar e interagir com a narração utilizando as percepções do ver e ouvir do espectador, como uma forma de facilitar a compreensão dos conceitos.



A fim de que o produto educacional cumpra seu objetivo é necessário que ele seja planejado, tendo em mente o público-alvo. Pensando nisso, no decorrer da pesquisa utilizamos duas técnicas para produção de dados: Entrevistas e Círculo de Cultura.



Círculos de Cultura

Círculos de Cultura é uma metodologia utilizada por Paulo Freire na alfabetização de jovens e adultos, a autora Marinho (2009) nos explica a nomenclatura:

Círculo de Cultura era uma ideia que substituía, naquele processo de alfabetização, a sala de aula. Tinha a nomenclatura de **Círculo porque todos os seus participantes formavam a figura geométrica de um círculo, nessa disposição todos se olhavam e se viam. **Cultura** porque havia uma interação das relações do homem com a realidade, recriando-a e buscando-se a dinamização de seu espaço no mundo.**

(MARINHO, 2009, p. 50).

O método não estava focado apenas na alfabetização, mas na oportunidade de debater assuntos relacionados ao cotidiano das pessoas, de forma a problematizar e refletir criticamente, através do diálogo, marca importante dos Círculos. Os autores Coimbra, Richter e Valente (2008) nos apresentam o sentido dessa metodologia:

[...] os Círculos de Cultura são espaços em que dialogicamente se ensina e se aprende. Em que se conhece ao invés de se fazer transferência de conhecimento. Em que se produz conhecimento em lugar da justaposição ou da superposição de conhecimentos feitas pelo educador(a) ou sobre o educando. Em que se constrói novas hipóteses de leitura do mundo. Ou seja, é um lugar onde todos têm a palavra, onde todos leem e escrevem o mundo. (COIMBRA, RICHTER e VALENTE, 2008, p. 5).

CONSTRUÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL



O QUE SE PRETENDE INVESTIGAR, REALMENTE, NÃO SÃO OS HOMENS, COMO SE FOSSEM PEÇAS ANATÔMICAS, MAS O SEU PENSAMENTO-LINGUAGEM REFERIDO À REALIDADE, OS NÍVEIS DE SUA PERCEPÇÃO DESTA REALIDADE, A SUA VISÃO DO MUNDO, EM QUE SE ENCONTRAM ENVOLVIDOS SEUS TEMAS GERADORES (FREIRE, 1987, PP. 87-88).

CONSTRUÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Círculo de Cultura

Realizamos um encontro com o grupo de terceirizados contando com a presença de 11 participantes.

Os temas geradores discutidos nesse encontro foram retirados das entrevistas realizadas.

Temas Geradores:

Trabalho

Educação

Valorização

Terceirização

Etapas do Círculo de Cultura

- 1º Cada participante escreveu uma palavra ou frase relacionada ao tema gerador, expressando seu significado.
- 2º Das palavras escritas por cada um, partimos para o momento de debate e reflexão dos temas.
- 3º Individualmente, cada participante preencheu uma ficha escrevendo suas ideias sobre cada tema gerador.

Roteiro

O roteiro do vídeo foi construído levando em consideração as colocações dos participantes, tanto nas entrevistas, quanto no Círculo de Cultura.

Assim conseguimos conhecer mais a respeito do público-alvo, suas dúvidas, suas inquietações e suas sugestões para a produção do material educativo.

Os terceirizados fizeram sugestões dos temas abordados no vídeo, bem como a escolha dos nomes dos personagens e das empresas, presentes na história fictícia apresentada no vídeo.

CONSTRUÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Roteiro

Para dar mais vida ao roteiro, incluímos dois personagens:

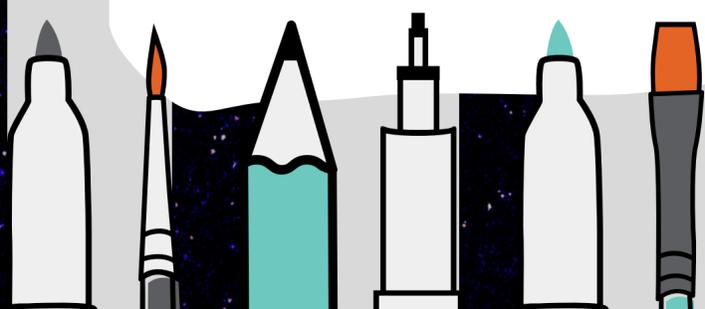


Luís, vigilante contratado pela empresa Segurança Total Sul.

Catarina, servente de limpeza contratada pela empresa Eficiência Total.



Ambos trabalharão no Instituto Federal de Educação como terceirizados, mas não sabem o que é um Instituto Federal, nem compreendem a relação contratual da terceirização.



CONSTRUÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Roteiro

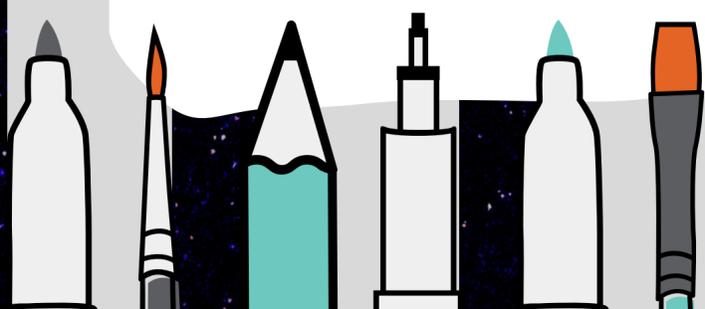
O roteiro está dividido em duas partes:

Parte 1: Vou trabalhar no Instituto Federal, mas o que é um Instituto Federal?

Objetivo: apresentar ao terceirizado o local de trabalho, e a proposta de ensino oferecida na Instituição.

Entre os temas apresentados:

- Criação dos Institutos; Institutos pelo Brasil; Institutos do Rio Grande de Sul e dados sobre o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS);
- Modalidades de ensino;
- Breve explicação sobre ensino, pesquisa e extensão;
- Educação Integral;
- Trabalho como princípio educativo.



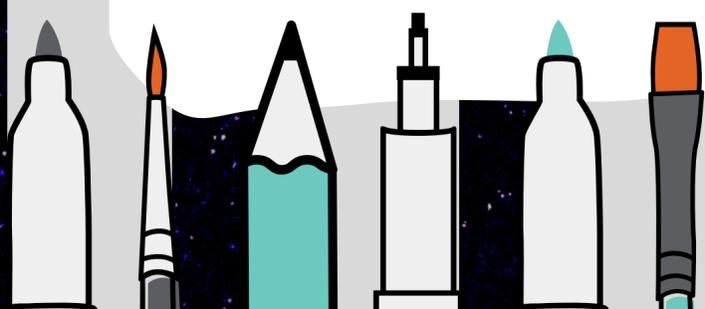
Roteiro

Parte 2: Trabalhador terceirizado, o que isso significa?

Objetivo: explicar a relação contratual da terceirização, e apresentar as responsabilidades dos agentes envolvidos.

Entre os temas apresentados:

- Relação trilateral (tomador de serviços, empresa e trabalhador);
- Fases da licitação até a contratação;
- Responsabilidades das empresas, preposto;
- Responsabilidades do Instituto Federal, explicação sobre a gestão e a fiscalização. Subordinação e Impessoalidade;
- Orientações sobre o que os terceirizados devem estar atentos, e condutas que devem ser observadas.



APLICAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Sugestões de uso

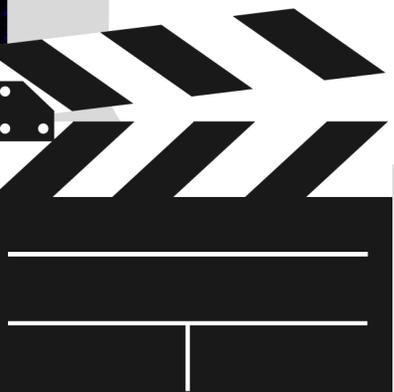
Sugerimos que o vídeo seja apresentado aos terceirizados que iniciarão suas atividades no Campus, para ambientação ao local de trabalho, principalmente para o grupo de uma nova contratação.

Também pode ser apresentado aos trabalhadores que já desenvolvem suas atividades no Campus, a fim de trazer novos esclarecimentos e informações.

É importante reservar um local específico para apresentação do vídeo, que acomode todos e que possua os aparelhos necessários para projeção.

Sugerimos que estejam presentes: o gestor e os fiscais do contrato, se possível, ou um servidor do setor de contratos.

É importante que seja reservado um tempo para esclarecimento de dúvidas que surgirão dos terceirizados, essa é uma boa oportunidade para uma conversa.



APLICAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Sugestões de uso

Se o tempo permitir, os servidores podem esclarecer pontos específicos do contrato relacionado aos trabalhadores presentes.

Também podem aproveitar para explicitar os canais de comunicação, e identificar quais as pessoas que devem ser acionadas no decorrer do contrato.

Se possível, faça um tour com o novo grupo, apresentando o Campus e os servidores.

Ainda consideramos oportuno o envio de um e-mail aos servidores, apresentando os novos trabalhadores, suas funções e os respectivos fiscais responsáveis pelo contrato.

Link dos vídeos:

versão completa:

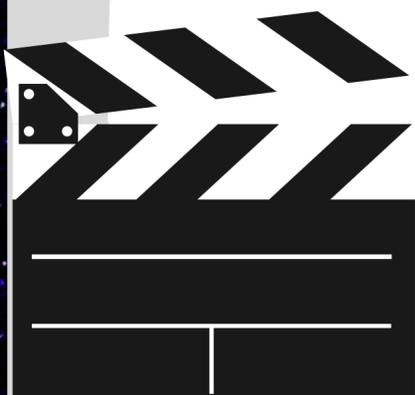
<https://www.youtube.com/watch?v=2Iqzdmy0Qms>

tempo:14:28

versão editada sem as informações do IFRS:

<https://www.youtube.com/watch?v=8pW4fTWzhC8>

tempo:13:12



Sugestões de uso

O gestor pode realizar **Círculos de Cultura** com os terceirizados.

Os Círculos podem ser realizados antes da apresentação do vídeo; utilizando assuntos do cotidiano dos trabalhadores como temas geradores. Pode ser uma forma de verificar os conhecimentos prévios do grupo.

Além disso o Círculo de Cultura pode ser uma atividade desenvolvida após a exposição do vídeo, como uma forma de problematizar os temas abordados.

É importante manter um diálogo com o grupo, a fim de esclarecer dúvidas e debater pontos relevantes sobre a relação contratual da terceirização.

**Não é no silêncio que os homens se fazem, mas na palavra, no trabalho, na ação-reflexão."
(FREIRE, 1987, p. 78).**



REFERÊNCIAS

Referências:

CASTAMAN, Ana Sara; VIEIRA, Josimar de Aparecido; PASQUALLI, Roberta. Inovações na sala de aula da educação profissional e tecnológica: revendo posições e tendências. In: **SOUZA, Francisco das Chagas Silva; NUNES, Albino Oliveira.** Temas da educação profissional e tecnológica. Campos de Goytacazes, RJ: Essentia, 2019.

COIMBRA, Camila Lima; RICHTER, Leonice Matilde; VALENTE, Lúcia Fátima. O Círculo de Cultura como prática pedagógica: uma experiência formativa. Disponível em:

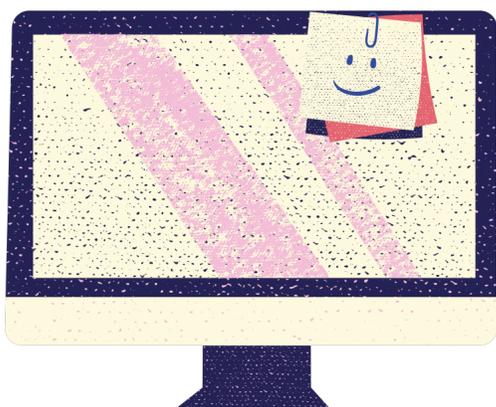
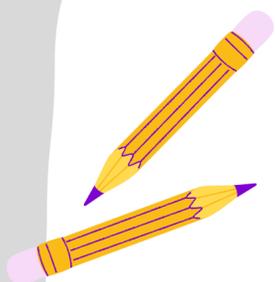
<http://www.acervo.paulofreire.org:8080/jspui/bitstream/7891/4161/1/FPF_PTPF_OI_0818.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2019.

FREIRE, Paulo. Pedagogia do Oprimido. 17^o.ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.

GOMES, Luiz Fernando. Vídeos didáticos: uma proposta de critérios de análise. Revista Brasileira de Estudos Pedagógico. Brasília, v 89, n. 223. 2008.

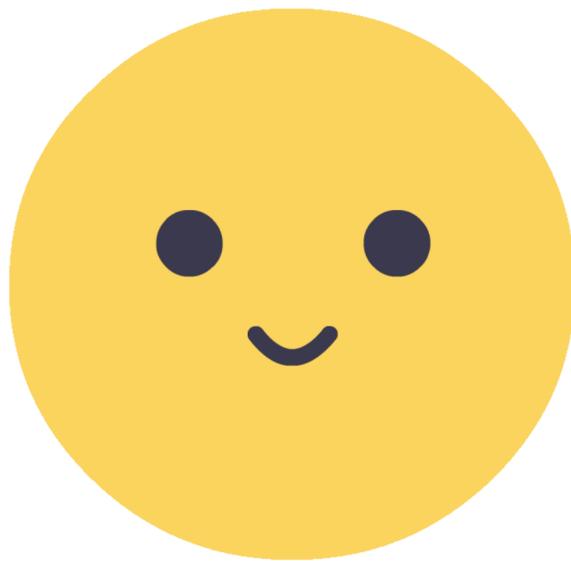
KAPLÚN, Gabriel. Material Educativo: a experiência de aprendizagem. Comunicação & Educação. São Paulo, (27): 46 a 60, maio/ago. 2003. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/37491/40205>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

MARINHO, Andrea Rodrigues Barbosa. Círculo de Cultura: origem histórica e perspectivas epistemológicas. Disponível em: <<http://www.acervo.paulofreire.org:8080/jspui/handle/7891/3455>>. Acesso em 24 out. 2019.



FINALIZANDO.....

Agradecemos a oportunidade de apresentar o material desenvolvido durante a pesquisa de mestrado; desejamos que este produto educacional possa colaborar no seu dia a dia, de forma a aproximar os terceirizados do setor de contratos e do Campus, assim como, oportunizar um espaço de diálogo e troca de informações.



Contato: hylariane.artmann@osorio.ifrs.edu.br

