

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

Hylariane Rosa Ribeiro Artmann

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

(hylariane.artmann@osorio.ifrs.edu.br)

Michelle Camara Pizzato

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

(michelle.pizzato@poa.ifrs.edu.br)

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 them. 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 them. 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.

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 liberto 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.

REFERENCIAL TEÓRICO

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.

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 quer 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).

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).

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 *Campus* 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

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.

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.

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 a 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 “escrivadinhas 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 vindo 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).

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).

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.