



Universidade Federal
de Campina Grande

Centro de Formação de Professores
Unidade Acadêmica de Educação
Campus de Cajazeiras - PB



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG

CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

JOSÉ ANDERSON DE LUNA COELHO

**RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS
FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CAMPINA GRANDE – CAMPUS CAJAZEIRAS/PB**

CAJAZEIRAS/PB

2022

JOSÉ ANDERSON DE LUNA COELHO

**RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS
FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CAMPINA GRANDE – CAMPUS CAJAZEIRAS/PB**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Universidade Federal de Campina Grande – UFCG,
para obtenção do título de Licenciado em Pedagogia.

Orientadora: Profa. Ma. Rozilene Lopes de Sousa
Alves.

CAJAZEIRAS/PB

2022

C695r Coêlho, José Anderson de Luna.

Relações interpessoais no ambiente de trabalho dos funcionários terceirizados da Universidade Federal de Campina Grande – Campus Cajazeiras-PB / José Anderson de Luna Coêlho. - Cajazeiras, 2022. 59f.

Bibliografia.

Orientadora: Profa. Ma. Rozilene Lopes de Sousa Alves.
Monografia (Licenciatura em Pedagogia) UFCG/CFP, 2022.

1. Relações interpessoais. 2. Trabalho. 3. Universidade. 4. Terceirizados. 5. Ambiente de trabalho. I. Alves, Rozilene Lopes de Sousa. II. Universidade Federal de Campina Grande. III. Centro de Formação de Professores. IV. Título.

UFCG/CFP/BS

CDU - 331

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação - (CIP)
Josivan Coêlho dos Santos Vasconcelos - Bibliotecário CRB/15-764
Cajazeiras - Paraíba

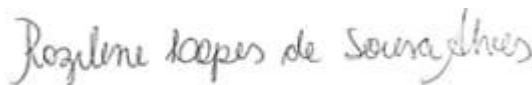
JOSÉ ANDERSON DE LUNA COELHO

**RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS
FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CAMPINA GRANDE – CAMPUS CAJAZEIRAS/PB**

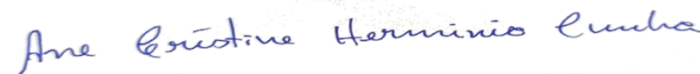
Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Licenciado em Pedagogia, pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.

Aprovado em: 26/08/2022

Banca Examinadora



Ma. Rozilene Lopes de Sousa Alves – UFCG/CFP/UAE
Orientadora



Ma. Ane Cristine Herminio Cunha – UFCG/CFP/UAE
Examinadora Titular



Dra. Nozângela Maria Rolim Dantas – UFCG/CFP/UAE
Examinadora Titular

Dr. José Romulo Feitosa Nogueira – UFCG/CFP/UAE
Examinadora Suplente

Dedico este trabalho aos meus tios Alexsandro Alves Coêlho e Acelandro Alves Coêlho, terceirizados que trabalhavam no Departamento de Estradas e Rodovias – DER, vítimas de um acidente automobilístico, ao qual perderam suas vidas.

AGRADECIMENTOS

Nesse espaço singelo do trabalho, quero agradecer a todas as pessoas que fizeram parte da minha trajetória acadêmica. Em especial:

À minha mãe, Maria Aparecida de Luna. Você foi a minha maior força nessa jornada. Venci por você, por nós. Seu amor materno e suas orações me fortaleceram durante o percurso acadêmico. Venceremos outras etapas, avante.

Ao meu pai, Agnaldo Alves Coêlho, por toda a força e o apoio durante o meu caminhar na Universidade. O seu histórico em lideranças e nos relacionamentos interpessoais serviram-me de inspiração em algumas conquistas na academia.

Aos meus familiares, em especial, ao padrinho, Cícero José T. de Luna e a madrinha, Vânia Bandeira. Agradecido por confiarem na escolha da minha profissão e por todo o apoio nessa jornada.

A minha orientadora Rozilene Lopes de Sousa Alves, pelo apoio e a confiança depositada no desenvolvimento deste trabalho. Agradecido por acreditar na importância do meu trabalho para o curso de Pedagogia.

As minhas professoras, avaliadoras deste trabalho, Ane Cristine Herminio Cunha e Nozângela M. Rolim Dantas. Agradecido por vocês fazerem parte desta última etapa da graduação.

Quero agradecer também, a duas professoras que fizeram parte da minha trajetória na Universidade: a Kássia Mota de Sousa, por todo o apoio, confiança e amizade. Você é um ser humano fantástico, obrigado. E a professora Luisa de Marillac R. Soares, pelos ensinamentos e principalmente, pelo pontapé inicial desta pesquisa.

Aos meus amigos/as do curso de Pedagogia: Anne Caroliny R. S. Vieira, Arymaelyda Aryely R. Moreira, Ismael Alves da Silva, José Ronaldo R. Germano e Kethley H. Bezerra Rolim. Gosto sempre de enfatizar que nenhuma batalha é vencida sozinha. Venci com vocês. Muito obrigado.

RESUMO

As relações interpessoais vivenciadas no ambiente de trabalho podem ser um fator chave para a construção de uma convivência amistosa, geradora de bem-estar social, colaboradora do coletivo, do progresso e da produtividade. Na Universidade, os terceirizados se dividem em categorias/funções para prestar seus serviços e suprir as necessidades da instituição. Cotidianamente, esses trabalhadores se relacionam diretamente ou/e indiretamente com a comunidade acadêmica, ocasionando trocas sociais e afetivas. O objetivo central da pesquisa é investigar como as relações interpessoais acontecem no ambiente de trabalho dos funcionários terceirizados da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, campus Cajazeiras, na Paraíba. Esta pesquisa é de natureza básica. O seu objetivo se dá por meio da pesquisa exploratória. A abordagem utilizada no trabalho é de cunho qualitativo. A técnica de pesquisa foi o uso da entrevista. O método utilizado na pesquisa é o AC – Análise de Conteúdo. Os resultados obtidos nesta pesquisa demonstram que há o prevalecimento das relações interpessoais no ambiente de trabalho desses terceirizados, como também o reconhecimento do outro como parte integrante de si mesmo.

Palavras-chave: Trabalho; Terceirização; Relações Interpessoais.

ABSTRACT

The interpersonal relationships experienced in the work environment can be a key factor in building a friendly coexistence, generating social well-being, collaborating with the collective, progress and productivity. At the University, outsourced workers are divided into categories/functions to provide their services and meet the needs of the institution. On a daily basis, these workers relate directly or/and indirectly with the academic community, causing social and affective exchanges. The main objective of the research is to investigate how interpersonal relationships happen in the work environment of outsourced workers at the Federal University of Campina Grande – UFCG, Cajazeiras campus, in Paraíba. This research is basic in nature. Its objective is through exploratory research. The approach used in the work is of a qualitative nature. The research technique was the use of the interview. The method used in the research is the CA – Content Analysis. The results obtained in this research demonstrate that there is a prevalence of interpersonal relationships in the work environment of these outsourced workers, as well as the recognition of the other as an integral part of themselves.

KEY-WORDS: Work. Outsourcing. Interpersonal relationships.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Relação do Quantitativo de Funcionários Terceirizados da UFCG/CFP	37
Quadro 2 – Vantagens do trabalho terceirizado	40
Quadro 3 – Desvantagens do trabalho terceirizado	41
Quadro 4 – Motivação no trabalho	42
Quadro 5 – Condições de trabalho	43
Quadro 6 – Participação sindical	44
Quadro 7 – Benefícios do trabalho terceirizado	45
Quadro 8 – Relações com o todo universitário.....	45
Quadro 9 – Relatos das relações no trabalho.....	46
Quadro 10 – Importância do trabalho terceirizado para a UFCG.....	47
Quadro 11 – Visibilidade/invisibilidade no ambiente de trabalho	48
Quadro 12 – Atendimento psicológico ou/e dinâmicas em grupo.....	49

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

CIPA Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CFP Centro de Formação de Professores

DER Departamento de Estradas e Rodovias

EPI Equipamento de Proteção Individual

QVT Qualidade de Vida no Trabalho

PB Paraíba

TCC Trabalho de Conclusão de curso

UAE Unidade Acadêmica de Educação

UFCG Universidade Federal de Campina Grande

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO	14
2.1 Princípios sobre trabalho: breve conceituação sobre liberalismo e neoliberalismo .	14
2.2 Configuração sobre a terceirização em âmbito nacional a partir da lei 13.429	18
2.3 Terceirização do espaço público e a precarização do trabalho	20
2.4 A pedagogia do oprimido no movimento de busca para a libertação	22
3 RELAÇÕES INTERPESSOAIS	25
3.1 Conceituando as relações interpessoais	25
3.2 Relações entre os grupos	27
3.3 Alteridade no ambiente educacional.....	29
3.4 Qualidade de vida nas relações de trabalho	31
4 PERCURSO METODOLÓGICO E O PREFÁCIO PARA A PESQUISA	33
4.1 Um pouco sobre o ensino superior: passos proeminentes para a pesquisa.....	33
4.2 Percurso metodológico	34
4.2.1 Caracterização da pesquisa	34
4.2.2 Técnica de pesquisa	36
5 ANÁLISE DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS DA UFCG – CAMPUS CAJAZEIRAS/PB: RESULTADOS DA PESQUISA	37
5.1 Contextualizando os sujeitos da pesquisa: funcionários terceirizados	37
5.2 Sobre o local de aplicação da pesquisa.....	38
5.3 Método de análise dos dados da pesquisa	39
5.4 Resultados e discussões	39
5.4.1 Eixo temático I: Trabalho e Terceirização	40
5.4.2 Eixo temático II: Relações Interpessoais	45
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS	53
APÊNDICES	56
APÊNDICE I – INSTRUMENTO DE COLETA DE INFORMAÇÕES	57
APÊNDICE II – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO ..	58

1 INTRODUÇÃO

O indivíduo é um ser geneticamente social, pois desde o seu princípio constitutivo de vida, está imerso nas relações. Esse constituinte genético pode ser compreendido como um princípio chave para o estabelecimento das relações humanas, pois é nessa relação com o outro que a identidade do sujeito irá se desenvolver. Será nas relações advindas do convívio em sociedade, que o indivíduo se desenvolverá conforme as ideologias postuladas e constituídas por um coletivo. Esse coletivo é organizado por grupos, definidos a partir das relações com a família, no trabalho, na política, na religião, na cultura e na educação.

As relações postuladas a essas ideologias sociais, fazem com que os indivíduos internalizem e conduzam suas próprias histórias, e, de forma geralmente inconsciente, reproduzam meios e formas de convivência em sociedade. Para o rompimento desse jogo de condução as cegas do nosso eu, é preciso que se tenha uma tomada de consciência, advinda de processos do reconhecimento intrínseco do outro. E será por meio das relações interpessoais que o homem passará a enxergar no outro, a parte integrante de si.

No contexto de trabalho, a relação com o outro é quase que indissociável, pois sendo um conjunto de atividades, de práticas de produção para um determinado fim, é preciso que se tenha trabalhadores, ou seja, a coletividade. Esse coletivo pensa, sistematiza, produz, vende, e com isso, vive em constante relação. E nesse sentido, a presente pesquisa se desdobra e pretende compreender como essas relações interpessoais ocorrem dentro do ambiente de trabalho dos funcionários terceirizados da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, campus Cajazeiras, Paraíba.

A temática surge a partir das vivências do autor com os terceirizados do campus, ao qual em sua trajetória acadêmica foi possível conviver com esses trabalhadores e observar as relações de trabalho existentes no ambiente acadêmico. Nessas observações, trocas dialógicas, percebeu-se que as relações interpessoais estariam fragilizadas e que isso possivelmente poderia atrapalhar no bem-estar dos sujeitos no espaço de trabalho. As possíveis causas poderiam estar relacionadas as condições de trabalho desses terceirizados, com as relações interpessoais enfraquecidas com a comunidade acadêmica, e com as questões de pertencimento a Universidade.

Nesse contexto, a presente pesquisa pretende, portanto, investigar como as relações interpessoais acontecem no ambiente de trabalho dos funcionários terceirizados. Analisar as condições do ambiente de trabalho que podem favorecer relações interpessoais mais humanas e justas. Compreender como os funcionários terceirizados percebem e vivenciam as relações

interpessoais no contexto do trabalho. E identificando o sentimento de pertencimento a Universidade como trabalhadores terceirizados.

A relevância deste trabalho está centrada na devolução do aprendizado ocasionado pelo estudo dessa temática, e como fator contribuinte para outros pesquisadores que porventura, venham a escrever sobre esse assunto. Relevante para o curso de Pedagogia, especialmente para a disciplina de Relações Interpessoais na Escola, como também para as demais áreas da Psicologia, que abordam com excelência as relações interpessoais. Para toda a comunidade acadêmico científica, e, para todos os trabalhadores terceirizados, fontes para o desenvolvimento deste trabalho.

A metodologia utilizada nesta pesquisa tem como natureza básica. O objetivo se dá por meio da pesquisa exploratória. A abordagem utilizada é de cunho qualitativo. A técnica de pesquisa se constitui pelo uso da entrevista. O método de análise utilizado é o de pesquisa pelo AC – Análise de Conteúdo, e seguindo três processos de etapa de análise, e por conseguinte, os resultados e discussões.

O trabalho está dividido em cinco capítulos: 1 – Introdução; 2 – Trabalho e Terceirização; 3 – Relações Interpessoais; 4 – Percurso Metodológico e o Prefácio para a Pesquisa; 5 – Análise das Relações Interpessoais no Ambiente de Trabalho dos Funcionários Terceirizados da UFCG – Campus Cajazeiras/PB: Resultados da Pesquisa. Em seguida, será apresentado as referências e as apêndices usadas neste trabalho.

O capítulo que dá início ao referencial teórico é intitulado como Trabalho e Terceirização. São quatro tópicos apresentados neste capítulo: 2.1 – Princípios sobre trabalho: breve conceituação sobre liberalismo e neoliberalismo; 2.2 – Configuração sobre a terceirização em âmbito nacional a partir da lei 13.429/17; 2.3 – Terceirização do espaço público e a precarização do trabalho; 2.4 – A pedagogia do oprimido no movimento de busca para a libertação do trabalho. Os principais autores usados neste capítulo: Dardot & Laval (2016), Engels (2004), Freire (2002), Marx (2004), Saviani (2014).

O próximo capítulo, finaliza o referencial teórico do trabalho. Intitulado por Relações Interpessoais, este capítulo dispõe de quatro tópicos: 3.1 – Conceituando as relações interpessoais; 3.2 – Relações entre os grupos; 3.3 Alteridade no ambiente educacional; 3.4 – Qualidade de vida das relações de trabalho. Os principais autores usados nessa parte do trabalho: Guareschi (1998), Habowski, Conte e Pugens (2018) Limongi-França (1997) e Freire (1997).

No quarto capítulo, é apresentado o percurso metodológico e o prefácio para a pesquisa. O capítulo está distribuído em dois tópicos e dois subtópicos: 4.1 – Um pouco sobre

o ensino superior: passos proeminentes para a pesquisa; 4.2 – Percurso metodológico: 4.2.1 – Caracterização da pesquisa / 4.2.2 – Técnicas de pesquisa.

O quinto e último capítulo é intitulado como a Análise das Relações Interpessoais no Ambiente de Trabalho dos Funcionários Terceirizados da UFCG – Campus Cajazeiras/PB: Resultados da Pesquisa. São quatro tópicos e dois subtópicos apresentados neste capítulo: 5.1 Contextualizando os sujeitos da pesquisa: funcionários terceirizados; 5.2 – Sobre o local de aplicação da pesquisa; 5.3 Método de análise dos dados de pesquisa; 5.4 – Resultados e discussões: 5.4.1 – Eixo temático I: Trabalho e Terceirização / 5.4.2 – Eixo temático II – Relações Interpessoais.

2 TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO

Neste capítulo será abordado a primeira parte do referencial teórico. O enfoque geral deste capítulo é o Trabalho e a Terceirização, conceitos esses que serão explanados de forma breve e objetiva, sem perspectiva de aprofundamento, e, com o intuito de situar o leitor nas propostas iniciais do trabalho de conclusão de curso.

A organização deste capítulo se dá por meio de quatro tópicos. No primeiro tópico será elucidado os princípios sobre o trabalho, a partir dos estudos de Marx (2004), Engels (2004), como também da conceituação do liberalismo e neoliberalismo, conceitos estudados pelos autores Dardot & Laval (2016) Saviani (2014). No segundo tópico será abordado uma configuração sobre a terceirização em âmbito nacional, trazendo a lei de terceirização como enfoque principal. No terceiro tópico, a terceirização do espaço público e a terceirização do trabalho. Em seguida, no quarto tópico, será discorrido reflexões a partir da pedagogia do oprimido, pelos escritos de Freire (2002), em um movimento de busca para a libertação.

2.1 Princípios sobre trabalho: breve conceituação sobre liberalismo e neoliberalismo

O trabalho de uma maneira geral, nada mais é do que “[...] a condição básica e fundamental de toda a vida humana” (ENGELS, 2004, p. 13). Para Marx (2004, p. 31), trabalho consiste em “[...] um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza”. O lugar no qual é atribuída uma função, um cargo ou/e um serviço, necessitando de esforços físicos e intelectuais, como também de uma atribuição de valor, seja ele apenas moral ou movida pelo capital, o dinheiro.

Para Marx (2004), a produção de trabalho tem o intuito de gerar mercadorias, essas por si só subsidiam em um capital, ao qual descreve o sociólogo nesse trecho:

Quanto mais se desenvolve a produção em geral como produção de mercadorias, tanto mais cada qual quer e tem que converter-se em vendedor de mercadorias, fazer dinheiro que com o seu produto, quer com seus serviços – quando o seu produto, devido à sua natureza, só existe sob a forma de serviço – e esse fazer dinheiro aparece como o objetivo último de todo o gênero de atividade [...]. (MARX, 2004, p. 112)

O que se pode compreender diante do exposto de Marx (2004), que a partir das transformações históricas do homem, se estabeleceu atividades de trabalho e que elas têm

como objetivo principal um capital. Este capital funciona como uma moeda de troca, ao qual o esforço do trabalho e do produto ao produzido, seja recompensado como uma forma de escambo. Um pescador, por exemplo, passa horas em um mar ou/e rio, usando sua força de trabalho para efetuar a função de pesca. Com o resultado da pescaria, este sujeito irá usar da sua mercadoria – que nesse caso são os peixes –, para atribuir um valor do seu trabalho e do seu produto.

Para Saviani (2014, p. 25) “[...] a essência do homem é o trabalho. É na existência efetiva dos homens, nas contradições de seu movimento real e não numa essência externa a essa existência, que se descobre o que o homem é”. Vai ser no trabalho que ele vai se entender como sujeito no mundo e com o mundo. É no ato do aprender que o homem se forma, posteriormente se transforma. É preciso aprender para sobreviver, nesse sentido, é preciso conhecer o novo, se inteirar do mesmo.

De acordo com as necessidades de subsistência dos sujeitos em sociedade, irá se existir uma hierarquização dos modos de produção, na qual será dividida por classes. Ela tende a mudar a sua ordem, pelo fato de no decorrer do tempo, a ordem existente acabar ficando ameaçada, portanto, seria necessária uma nova. Com isso, a propriedade privada, dona dos meios de produção, articula-se meios de conseguir lucrar com invenções que beneficiariam em grande escala a humanidade. Esta mesma necessita de tais ferramentas, e nesse sentido, vai-se desenvolvendo materiais menos duradouros para manter a comercialização dos produtos e conseqüentemente o superfaturamento para a propriedade privada.

A ideia do liberalismo surge a partir desse conjunto de acontecimentos da evolução da sociedade e conseqüentemente dos meios de produção. Este liberalismo pode ser conceituado, em primeiro momento, como a liberdade do homem diante da economia, política, religião e do seu intelecto. De maneira geral, o liberalismo permite os homens a pensar e agir de forma individual, seja na tomada de decisões, como também nos princípios de trabalho. Mas de fato, não funciona como essa ideia utópica de homem livre. Desse modo, haverá inconsistências sobre esse movimento liberal. Saviani (2014) traz em seus escritos como o liberalismo funciona na organização social:

Os princípios que regem essa sociedade e que foram teorizados pelo liberalismo são a liberdade, a igualdade e a propriedade. Portanto, o pressuposto dessa organização social é a existência de proprietários formalmente iguais entre si que dispõem livremente de seus bens. Eis como comparecem no mercado os dois personagens principais da cena social: o trabalhador e o capitalista. (SAVIANI, 2014, p. 19)

Nessa nova visão de sociedade as classes dominantes passam a serem denominados de capitalistas. E essa relação do “liberalismo”, vai ser voltada para o proprietário da força de trabalho e os dos meios de produção que estão em relação para manter o capitalismo e comandar a classe trabalhadora. Para Saviani (2014, p.10) “[...] nessa sociedade de mercado que, diga-se de passagem, tende a converter tudo em mercadoria: a força de trabalho converteu-se em mercadoria e é vendida pelo trabalhador ao patrão, ao capitalista, em troca do direito de receber um salário.”. É uma troca de mercadoria, formando um ciclo que faz tudo o que for produzido, voltar para a mão dos dominantes. Isso se dar pela necessidade de sobrevivência da classe trabalhadora, que vende sua mão de obra a preço módico.

Saviani (2014, p. 11) disserta que “É preciso fazer a revolução social no âmbito da própria sociedade por meio de lutas sociais e, a partir daí, é que se muda a superestrutura”. Desta forma, não seria uma utopia e muito menos inversão de valores, seria uma luta travada na conscientização da igualdade ou em uma tentativa de romper com a alienação e buscar caminhos para provavelmente mudar a superestrutura, apesar de ser algo complexo.

Neste contexto, partindo para um panorama da sociedade contemporânea, como também no reflexo da atual conjuntura política e neoliberalista no Brasil, destaca-se uma crescente reestruturação do trabalho e sucateamento de órgãos públicos, resultando em desemprego e precarização do trabalho. Nesse direcionamento organizado por ideias políticas egocêntricas e maquiavélicas, o bem-estar da sociedade em geral e a classe trabalhadora é deixada de lado, e apenas os interesses de produção exacerbada e desenfreada, é colocada como a principal forma de salvação econômica para um país fragilizado em vários aspectos de subsistência.

Para Antunes (2000), a sociedade contemporânea:

[...] particularmente nas últimas duas décadas, presenciou fortes transformações. O neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível, dotadas de forte caráter destrutivo, têm acarretado, entre tantos aspectos nefastos, um monumental desemprego, uma enorme precarização do trabalho e uma degradação crescente, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias, que destrói o meio ambiente em escala globalizada. (ANTUNES, 2000, p. 35)

O neoliberalismo tem causado um impacto na sociedade contemporânea, ganhando espaço nos espaços de articulação política, para que se torne uma ideologia vigente, para fins de lucro exacerbado por parte do Estado, como também para grandes empresas. É possível ainda, destacar a avassaladora destruição do meio ambiente em países no qual esta corrente

política está vigorando, pois faz parte desse ideal a produção em massa de materiais, portanto, o uso desenfreado dos recursos naturais.

Seguindo desta lógica, Foucault em sua crítica ao neoliberalismo, exemplifica como “governabilidade”, ou melhor, governo das mentes, a intervenção do Estado sobre a conduta dos indivíduos que vivem e produzem para o funcionamento deste Estado. Para uma melhor compreensão do fenômeno do neoliberalismo e da forte influência nas novas decisões políticas, Dardot e Laval (2016) sintetizam que:

O neoliberalismo, antes de ser uma ideologia ou uma política econômica, é em primeiro lugar e fundamentalmente uma racionalidade e, como tal, tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governos, mas até a própria conduta dos governados [...]. O neoliberalismo é a razão do capitalismo contemporâneo, de um capitalismo desimpedido de suas referências arcaizantes e plenamente assumido como construção histórica e norma geral da vida (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 17).

Os autores Dardot e Laval (2016), bebem da mesma fonte de raciocínio e dos estudos de Foucault para trazer as discussões sobre as pautas do neoliberalismo. Para eles, o neoliberalismo é a nova razão do mundo, pois ela se espalha e ganha força desde os anos 80. O neoliberalismo surge então como um mal-estar social, pois ele tira a liberdade civil das pessoas fazerem o que elas quiserem. Nesse contexto, Dardot e Laval (2016) reflete sobre as novas mazelas das responsabilidades de trabalho e da sua valorização:

A responsabilidade do indivíduo pela valorização de seu trabalho no mercado tornou-se um princípio absoluto. Essa relação de cada um com o valor do seu trabalho é ‘objeto de gestão, investimento e desenvolvimento num mercado de trabalho aberto e cada vez mais mundial’. Em outras palavras, como o trabalho se tornou um ‘produto’ cujo valor mercantil pode ser medido de forma cada vez mais precisa, chegou a hora de substituir o contrato salarial por uma relação contratual entre ‘empresas de si mesmo’ (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 335)

A nova ordem de mercado advinda com o neoliberalismo causa um desencadeamento com relação aos fatores de valorização do trabalho, ou seja, se antes a importância seria o bem-estar e a qualificação profissional, nessa nova lógica seria apenas a mão de obra ofertada, tornando a produção como o requisito principal para o perfeito funcionamento deste sistema. Com isso, o trabalhador acaba por meio dessa nova ideologia, sendo obrigado a fornecer sua força de trabalho a empregos de baixo nível salarial e sujeitos a precarização dos espaços de produção.

2.2 Configuração sobre a terceirização em âmbito nacional a partir da lei 13.429/17

A terceirização do trabalho no Brasil traz uma nova perspectiva de visão no meio empresarial e econômico, possibilitando assim a existência de uma nova categoria de trabalho. Categoria essa compreendida por intermédio de contratações de serviços de uma empresa, para a prestação de serviços, concebida pela negociação do empregador com a sua mão de obra. Esses trabalhos podem estar ou não relacionados com a atividade principal da empresa, contendo a possibilidade de ampliação do acesso aos serviços para órgãos públicos, instituições públicas e privadas, setores municipais, estaduais e federais, ou qualquer necessidade coexistente do setor de prestação de serviços.

Conceituando o termo “terceirização” para alguns estudiosos, compreende-se as seguintes caracterizações: para Polonio (2000, p. 97) a terceirização é o “processo de gestão empresarial consistente na transferência para terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) de serviços que originariamente seriam executados dentro da própria empresa”. E em um viés administrativo, Giosa (1997, p. 14) disserta que a terceirização é “um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio que atua”.

A utilização do termo “transferência” condizente com a proposta de mover-se ou convocar trabalhadores situados na empresa ‘x’, cria possibilidades do uso de serviços existentes, para execução de tarefas relacionadas as necessidades de outras instituições. A “relação de parceria”, que por meio da prestação de serviços, a empresa contratará ocupações específicas para execução ou/e manutenção de tarefas, centraliza o trabalho prestado.

De acordo com a lei 13.429 de março de 2017 da Terceirização que “[...] dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros”, sendo assim, as atividades terceirizadas passam a serem asseguradas por lei, no qual é possível vincular serviços a outras empresas e negócios, fornecendo atividades de ótimo desempenho. Esses serviços prestados, de acordo com o artigo Art. 2º poderão ser executados por “[...] pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário [...]”, ou seja, é bastante vantajoso para as empresas que buscam contratar empresas terceirizadas, pois adquirindo esse serviço desobrigará da admissão de profissionais, finalizando assim o Art. 2º “que a coloca à

disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços”.

No inciso 1º, há uma contestação sobre um fator determinante para a classe trabalhadora, no sentido que neste inciso será disposto na lei, a proibição da “[...] contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve [...]”, sendo assim, a repreensão advinda da lei de terceirização, manifesta nas entrelinhas, uma repulsa a qualquer tipo de manifestação trabalhista, pois, ao citar a possível “substituição de trabalhadores caso houvesse greve”, dificulta a reivindicações de melhorias no trabalho, conseqüentemente negando assim uma manifestação política e democrática.

O art. 4º e 5º, dispões que a “empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho [...] ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário [...]” ou seja, essa pessoa jurídica poderá, disposta pela lei, obter um grupo de trabalhadores para suprir demandas de empresas terceiras, fazendo com que os trabalhadores não tenham nenhum vínculo de pessoalidade com a empresa na qual presta o serviço. Sendo assim, este tipo de trabalho passa a ser executado de forma passiva, ao qual não há interesse de qualificar o trabalhador para uma melhor eficiência na atividade ao qual está contratado a realizar.

De acordo com os estudos de Pochmann (2008, p.28), as relações de trabalho postas por essa nova dinâmica deste mercado no Brasil, tem efeitos “[...] expressivos e de rápida generalização nos contratos de trabalho, o que permite equivaler a força de uma verdadeira reforma trabalhista e sindical”, sendo assim, essa reforma resulta em uma não tomada de autonomia pelo meio trabalhista, cortando o vínculo de escolha profissional a partir das suas aptidões, no qual sujeita o trabalhador, a uma difusão de trabalho, ainda explicada pelo Pochmann (2008, p. 28) “[...] do emprego de tipo asiático, simplificado no contrato de trabalho de elevada rotatividade, contida remuneração e longa jornada de trabalho”.

De fato, a terceirização a luz de uma reflexão de mundo, como o exemplo do emprego de tipo asiático, expõe uma realidade que já estava presente no Brasil antes mesmo do surgimento da lei da terceirização, pois desde os anos 90, ainda de acordo com os estudos de Pochmaan (2008), os mercados nacionais não tiveram grande interesse em avanços tecnológicos ou de mais assistência trabalhista. O que se pode perceber a ausência de interesse por meio das grandes empresas de efetivar condições dignas de trabalho, preocupadas no bem-estar dos seus trabalhadores e das questões de qualidade de vida.

2.3 Terceirização do espaço público e a precarização do trabalho

A terceirização do espaço público está causando uma constante e desenfreada precarização do trabalho. A tomada de decisões dos governantes em a todo momento sucatear os setores públicos e beneficiar a iniciativa privada, colabora com a ampliação dos contratos de pessoas terceirizadas, para empregos subalternos e de baixo rendimento salarial. Por outro lado, esse descompromisso com a população são escolhas políticas advindas de ideologias pautadas em interesses de setores específicos da sociedade. Estes setores estão preocupados com os resultados em capital, e por isso, precarizam o trabalho para se auto beneficiarem. Sendo assim, de acordo com Druck (2013):

O caráter dessa nova precarização social do trabalho está sustentado na ideia de que se trata de um processo que instala – econômica, social e politicamente – uma institucionalização da flexibilização e da precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, agora justificada - na visão hegemônica pelo capital -, pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais, marcadas pela inevitabilidade e inexorabilidade de um processo mundial de precarização, também vivido a passos largos pelos países desenvolvidos. (DRUCK, 2013, p. 55 e 56)

A ideia advinda de processos de globalização coloca o Brasil em uma posição fragilizada com relação a classe trabalhadora, pois a hegemonia predominante, ao exemplo de países no tocante a globalização do trabalho terceirizado, está em alta, influenciando alguns governantes e os proprietários de grandes empresas neste país, a buscar mecanismos para suprir demandas de mercado. Assim, as demandas a partir desse contexto, será a de privatizar o maior número de espaços públicos e isentar a participação do Estado diretamente.

De acordo com Soares (2017) o novo tipo de trabalho, ou melhor, trabalhador, é aquele que está confiado ao seu patrão, ao seu dono, como um sujeito usado apenas para interesse capital, “quanto menos coletivismos e pautas comuns, e quanto maior a individualização de cada empregado, melhor é para o empregador” (SOARES, 2017, p. 44). Sendo assim, o menor envolvimento – até mesmo afetivo com a empresa a qual presta serviço –, mais eficiente esse trabalhador terceirizado será, pois irá produzir mais pela empresa, seguindo a repreensão postulada pelo empregador, pessoa jurídica ou empresa, ao qual está contratado. E isso reflete até na forma de diferenciação profissional dentro das empresas, como o exemplo da autora Amorim (2008):

Os empresários se utilizam da diferença salarial, de uniformes, até mesmo na elaboração de festas diferentes para os efetivos e terceirizados, seja em jogos em que competem de um lado os efetivos e do outro os terceirizados, todas as formas ideológicas de fomentar desigualdades e discórdias estabelecidas entre os trabalhadores. (AMORIM, 2008, p. 11)

De fato, há desigualdade nas questões que envolvem os efetivos e contratados. Se parássemos para observar dentro das empresas, instituições e outros meios empregatícios, logo seria observado a diferenciação profissional, desde a sua função, até mesmo nos ambientes e espaços fornecidos dentro do próprio vínculo empregatício. E isso acontece antes mesmo desses indivíduos ocuparem este lugar de pessoa terceirizada, pois o Estado juntamente a iniciativa privada, se unem e sucateiam os serviços públicos, que enfraquecem por falta de investimento, causando um colapso sistemático e uma finalização de ciclo neste setor. Origina-se assim, uma alta no número de desempregados, no qual, de acordo com Barbati et. al. (2016):

[...] novas modalidades de trabalho são produzidas, cujo elemento comum é a fragilização do vínculo empregador/empregado e a consequente precarização das condições de trabalho. Além da terceirização, são exemplos dessas novas modalidades: os contratos temporários, o trabalho em domicílio, o trabalho por tempo parcial (part-time) e o trabalho sem registro em carteira (considerado informal). (BARBATI ET. AL. 2016, p. 113)

A iniciativa privada entra como chave principal desse processo de substituição desses empregos, desobrigando o Estado e conseqüentemente o setor público o comando de contratos para subsidiar a partir daquele momento, os vínculos empregatícios. Sendo assim, a contratação de mão de obra passa a ser mais cara para os cofres públicos e ambos os interessados saem ganhando com essas ações. Quem perde é o trabalhador, que se vê sem saída e aceita condições subalternas de trabalho. Não há preocupação aqui na qualificação e aperfeiçoamento profissional – como são os dos concursados – e sim, de um descompromisso ético e moral com esses trabalhadores.

Esse fenômeno da terceirização vem causando um mal-estar com relação a autonomia do empregado a tomada de decisões, pois já se há uma dominação no contexto de trabalho, no qual posturas e ações são postuladas, evitando qualquer manifestação democrática pela classe trabalhadora, pois, de acordo com Druck (2013):

A condição de desempregado e a ameaça permanente da perda do emprego têm se constituído numa eficiente estratégia de dominação no âmbito do trabalho. O isolamento e a perda de enraizamento, inserção, vínculos e perspectivas da identidade coletiva, decorrentes da descartabilidade, da desvalorização e da

exclusão, são condições que afetam decisivamente a solidariedade de classe. (DRUCK, 2013, P. 64)

A perda da identidade coletiva já anula o fator social por completo, pois não há nenhum meio de produção ou quaisquer que seja o trabalho sem o outro. É necessário que se tenha um olhar para o outro, com o outro. E se isso não existir, este trabalho está sendo produzido por meras máquinas, conduzidas por seus desenvolvedores e de trabalho individual. É de fato urgente a necessidade de uma tomada de consciência pela classe trabalhadora, para que não se perca por completo as verdadeiras relações de trabalho. A reivindicação começa por um olhar mais atento para os investimentos que são gastos pelo Estado, que deveria estar presente nesses serviços públicos, pois são nossos impostos que são aplicados para que esses trabalhos funcionem.

2.4 A pedagogia do oprimido no movimento de busca para a libertação

Ao refletir sobre o movimento incessante de busca pela humanização do homem atualmente no trabalho, é remetido os princípios institucionalmente e historicamente formulados, que orientam os homens passo a passo, e com isso, o caminho para o rompimento dessa desumanização. Nesse sentido, seguindo tais princípios, a ideia de resgate do ser humano para a humanização, tende a ser falho, pois não permite que ele seja protagonista da sua mudança e, portanto, não o fará humanizado. O que vem à tona são as relações de poder, constituídas por uma ideologia opressora, na qual quem detinha maior poder aquisitivo e maior poder de persuasão era o dominador, e os que detinha tão pouco e não possuía poder de persuasão, era o dominado.

Paulo Freire (1987, p. 11) reflete sobre o seu objeto de estudo, que é o homem, e suas relações de opressão (o dominador), e do oprimido (o dominado) “a violência dos opressores que os faz também desumanizados, não instaura uma outra vocação - a do ser menos. Com distorção do ser mais, o ser menos leva os oprimidos, cedo ou tarde, a lutar contra quem os fez menos”. Isso acontecerá pelas vivências do homem em sociedade e constante construção material e espiritual, pela criação de leis e regras de convivência e sobrevivência, grosso modo, das ações do homem. A significância dessa justificativa é o de refletir e questionar o regulamento que move esse poder, que de forma opressora, aliena as pessoas e os deixam presos na caixinha da ignorância, até o momento de libertação.

No decorrer da historicidade se mantém uma hierarquia de opressores, que vão pisotear os oprimidos, e com eles fazer o protagonismo da opressão. O resultado disso é a divisão dos homens em classes, na qual se constituía de diversos quesitos para essa separação: cor, etnia, sexo biológico, poder aquisitivo e intelectual etc. Os principais oprimidos foram e ainda são, pessoas pretas, a resistência cultural de alguns povos, em destaque os indígenas e o gênero feminino.

A violência dos opressores contra os oprimidos, não tem nenhum ganho espiritual a princípio, mas sim ganhos materiais, com isso, o ter mais e o ter menos vai ser o ponto de partida para a dissociação do saber mais e do saber menos. Por um lado, ter mais é deter poder de dominação sobre os indivíduos e o ter menos é ser o dominado pelo que tem mais. Por outro lado, o saber mais desassocia dessa questão de dominação, trabalha em conjunto com o outro, no intuito de movimentação de transcendência do ser, nas lutas a favor de si e dos outros, e o saber menos é o dominador e posteriormente o dominado, que estão alienados a uma opressão regente em um movimento desumano.

Na luta pela libertação do ser menos para o ser mais, algumas contradições podem confundir a liberdade com a falsa liberdade, essa que ilude o ser e faz o acreditar que está fazendo o certo para atingir a liberdade junto com o outro. Nesse mesmo contexto, entra a questão da generosidade e da falsa generosidade, no qual o homem limita-se a uma generosidade mecânica, aquela reproduzida pelos outros e repassada como modelo correto de generosidade, aplicando-a na sua vida, na busca incessante pela libertação. Essa falsa generosidade, por exemplo, vai ser aquela do “algo em troca”, na qual o sujeito “bondoso e caridoso”, vai fazer algum ato de caridade, buscando o mesmo, se for cristão, a salvação no reino dos céus, já que para Deus “é dando que se recebe...”, mas nesse caso, esse sujeito só vai receber aplausos do público que o observar fazendo essa falsa generosidade. Mas a generosidade verdadeira, terá sim o poder de libertação, pois para Freire (2002):

A grande generosidade está em lutar para que, cada vez mais, estas mãos, sejam de homens ou de povos, se estendam menos, em gestos de súplica. Súplica de humildes a poderosos. E se vão fazendo, cada vez mais, mãos que trabalhem e transformam o mundo. (FREIRE, 2002, p. 31)

A generosidade, nesse sentido, é aquela que busca na solidariedade, nas relações interpessoais, a empatia, buscando caminhos e possibilidades de libertação para aquele sujeito que está inserido em tal contexto de desigualdade. Não vai ser com a caridade que irá acabar com, por exemplo, a fome do homem que vive da rua. Você dar hoje, amanhã, mas e depois?

O sujeito é desprezado e fica dependente da sua “caridade”. Se houvesse reflexão e questionamento sobre o porquê aquele cidadão está ali, com certeza várias respostas surgiriam. Será que esse homem teve o mesmo acesso à educação que você? Se ele teve oportunidade de trabalhar? De ter uma família estruturada? E mais, quem é que gostaria de estar na rua, não ter casa e muito menos condições para se alimentar? É importante a investigação e reflexão, em busca da procura de soluções, para melhorar a condição do ser desfavorecido, lutar por direitos de igualdade e dar as mesmas oportunidades a essas pessoas.

Nesse sentido, a pedagogia do oprimido, parte de uma reflexão para uma prática humana, em vista de quebrar o paradigma do opressor e de oprimido, rompendo o poder de dominação do ser menos, que indaga o ser mais na luta pela desalienação. Busca de uma nova humanização, juntamente com a humildade e generosidade do ser, libertando-os da humanidade opressora e deixando livres, para ser mais. A pedagogia do oprimido é, em grosso modo, o movimento de busca por uma pedagogia da libertação.

3 RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Neste segundo capítulo as relações interpessoais serão abordadas, mediando uma discussão por meio dos estudos da psicologia, que tem o interesse de compreender como acontecem as relações humanas. Este capítulo está dividido em quatro tópicos e dispõe de reflexões acerca do assunto supracitado, com as contribuições dos autores Guareschi (1998), Habowski, Conte & Pugens (2018), Freire (1992) e França (1997). No primeiro tópico, os conceitos de relações interpessoais são abordados. No segundo tópico, será discutido as relações entre os grupos. No terceiro, as relações de alteridade no ambiente educacional. E por último, no quarto tópico, a importância dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

3.1 Conceituando as relações interpessoais

O homem está imerso nas relações, o singelo fato de viver em sociedade já o inclui nessa relação, entretanto, ele pode não compreender a existência do outro, carregando uma conduta individualista, conseqüentemente isolado pelo mal relacionamento com o “diferente”. Nesse contexto, entra a perspectiva da alteridade, na qual o eu individual só passa a existir quando enxerga o outro em si mesmo. O alter – alteridade ou o outro –, necessita ser compreendido como algo intrínseco do homem, pois faz parte do cotidiano humano, por isso, reconhecer a participação de demais sujeitos na construção do eu, é essencial para um efetivo convívio social.

Ao considerar o contexto histórico do surgimento do homem, é possível afirmar que as relações estão entrelaçadas ao indivíduo, desde a sua origem de constituição no espaço de convivência com o outro. Ao fazer conexões com os seus semelhantes, os homens, na perspectiva física ou/e intelectual logo, estão em constante relação mútua. A partir disso, as relações com o outro passam a ser concretizadas, na medida em que observam os demais indivíduos em suas respectivas pluralidades, passando a se autoconhecerem.

A relação aqui explanada, é a do predicado de duas ou mais pessoas, mas não se limita apenas a isso pois, de acordo com Guareschi (1998):

A partir da reflexão filosófica, costuma-se conceituar ‘relação’ como *ordo ad aliquid*, isto é, ‘relação’, seria o ordenamento (intrínseco) de uma coisa em direção a outra. ‘Intrínseco’, isto é, aqui, entende-se o ordenamento do próprio ser, de algo

essencial a esse ser. Em outras palavras, relação é uma realidade que para poder ser, necessita de outra, senão não é. (GUARESCHI, 1998, p. 150)

Há uma exemplificação bem clara sobre isso, na perspectiva do pensamento de Guareschi (1998), se pensarmos em um nome, por exemplo, José, não é possível saber se “José” está em relação, mas se ele for pai, avô, irmão, cunhado, amigo, enfim, finitas possibilidades de nomenclaturas, ele estará em relação? A resposta é sim, pois José está tendo relação com o outro, a partir de vivências cotidianas delimitadas por ele. O outro que passa a ser enxergado, está em constante relação, pois se precisa do outro para compreender a concretude da existência.

De acordo com Guareschi (1998), falar de relações é, de fato, falar de incompletudes, pois o homem é um ser incompleto, que necessita do outro para compreender sua autoimagem, que será ampliada ou/e transformada, na medida que se é buscada, ocupada, procurada, ampliada, na análise que constitui o fazer humano. As relações são como ondas presentes no mar, em constante transformação, mutação e que precisam ser compreendidas, experimentadas e principalmente vividas.

É nítido quando citado que a autoimagem depende do outro pois, na perspectiva de Leite (2010, p. 240) “[...] somos o que somos (ou simplesmente, existimos) porque os outros são testemunhas de nosso eu.”. Nesse sentido, se não há existência de outros, não teremos critério algum de autoidentificação, por mais que ele seja aparentemente, simples e espontâneo.

Esse reconhecimento do outro através de nós mesmos pode ser nomeado de Alteridade, que para Guareschi (1998):

Na totalidade fechada há a-versão ao outro; o homem perfeito é o que tem-mais. Na alteridade dá-se a con-versão do outro; o homem perfeito é o que é-mais. Um põe seu triunfo no possuir, e a propriedade é sua mediação; o outro põe sua realização no serviço, e a justiça é o seu modo de ser. (GUARESCHI, 1998, p. 156)

Com o ser completo de repugnância, antipatia ele estará longe de ser concretude a alteridade, portanto, o sentimento aqui existente é de ter mais. Entretanto, a partir do momento que há a efetivação da mudança, ao ato de converter, ele alcançará a alteridade e será um ser mais. Aqui já não se terá a perspectiva de posse, passando para a plenitude de ser, de reconhecer que sou o outro e que o outro também sou eu.

Nessa passagem de reconhecimento do outro como parte inerente de nós, é possível discutir sobre a identidade do sujeito que é formada a partir dessa alteridade, que de acordo

com Freire (1992, p. 60), “a identidade do sujeito é um produto das relações com os outros. Nesse sentido, todo o indivíduo está povoado de outros grupos internos da sua história”. Ou seja, a partir das relações que são definidas por nós, o outro representativo poderá ser representações de nós mesmos, concluindo que, somos feitos do outro.

3.2 Relações entre os grupos

O indivíduo interessado em suprir demandas pessoais, irá criar grupos, utilizando critérios a partir de interesses mútuos, com o objetivo de cumprir tarefas, na qual pode ser impossível ou complexo de se obter sozinho. É preciso deixar claro que por mais que exista interesses mútuos, cada participante do grupo é diferente, tem sua própria identidade (Freire, 1992).

Complementando essa discussão, Freire (1992), utilizando da poesia de Pichon-Revière (1992, p.60) “[...] eu não sou você, você não é eu. Mas somos um grupo, enquanto somos capazes de, diferencialmente, eu ser eu, vivendo com você e você ser mais você, vivendo comigo”. O grupo aqui citado pode ser entendido como seres integrantes de mundo e que estão presentes na hora de qualquer ação idealizada pelo homem. É preciso um espelho que causará reflexo de outros na concretude do eu, dos modelos de outros que está imerso em um.

Ainda de acordo com Freire (1992), há dois tipos de grupos, sendo eles primário e secundário:

A família é um grupo primário. Secundários são os grupos de trabalho, estudo, instituições, etc. Em todos eles encontramos um lugar, um papel, uma forma de estar, que por sua vez, constitui nossa maneira de ser. Nesse espaço desempenhamos nosso papel, segundo nossa história e as marcas que trazemos conosco. (FREIRE, 1992, p. 60)

O grupo primário será o início da formação de grupos pois, durante nossa infância, ocupamos um papel único, aquele que compõe o grupo familiar, no qual é observado o outro, por exemplo, um irmão, se colocado em comparação com outro, teremos expressões de sentimentos diferentes, intensidades diversas. No grupo secundário, as relações serão ainda mais diversas pois, o sujeito vai sair da bolha do grupo primário, ficando imerso as relações fora do grupo familiar.

A Educação nesse sentido, sistematizada nos espaços educacionais, pode ser um contribuinte significativo para as relações interpessoais, desde que ela seja mediada por um educador que compreende a importância dessa questão ser trabalhada. Essa educação precisa adotar posturas de liderança, que trabalhe com todos e para todos, sem privilégios ou merecimentos por afinidades. O educador poderá trabalhar pedagogicamente para que essas relações sejam construídas, utilizando sua prática, métodos que façam os educandos a trabalharem em grupos, por exemplo, para que eles consigam enxergar no outro, eles mesmos.

No filme *As Vantagens de Ser Invisível* (2012), é vivido um drama pelo garoto Charlie, na qual grande parte das cenas do intitulado filme se passam em um Escola, gerando total ligação com o espectador que se deleita a assistir, afinal o espaço educacional faz parte da vida da maioria das pessoas hoje em dia. No contexto do filme, Charlie demonstra ter problemas, para tanto, ele usa a escrita na perspectiva de recuperação dos possíveis traumas vivenciados por ele. A escrita nesse sentido, se torna uma terapia pois, nela é expresso os sentimentos de libertação, como uma desintoxicação de tudo de ruim encontrado dentro de si.

Charlie tenta se enturmar na Escola, procurando fazer amizades, mas consequentemente é incompreendido e rejeitado, levando-o a adentrar em uma turma chamada “desajustados”, que é composto por dois jovens excluídos de todos os grupos, por serem “diferentes” ou/e incompreendidos também. Parcialmente encontrado dentro do seu grupo, pacificamente, Charlie passa a falar sobre seus traumas, como por exemplo, o do suicídio do seu melhor amigo, deixando seus amigos completamente perplexos, pois aparentemente ele era um garoto calmo, intelectual, sem demonstrar fragilidades.

O grupo é construído nessa ficção, pelas semelhanças entre os participantes, não diferente do mundo real pois, de acordo com Freire (1992):

Um grupo se constrói enfrentando o medo que o diferente, o novo provoca, educando o risco de ousar [...] um grupo se constrói não na água estagnada do abafamento das explosões, dos conflitos, no medo em causar rupturas [...] um grupo se constrói na cumplicidade do riso, da raiva, do choro, do medo, do ódio, da felicidade e do prazer. (FREIRE, 1992, p. 64)

No desfecho da ficção *As Vantagens de Ser Invisível* (2012), tudo passa a ser explicado quando Sam e Charlie, personagens principais do filme, se beijam. Um toque na perna desperta os problemas de Sam: o abuso cometido pela tia; o seu melhor amigo morto. Ele se culpa, se sente sozinho, passa a se culpar e tenta cometer suicídio. Interrompido do seu ato, Charlie passa a reconhecer o apoio dos seus familiares e amigos, além de contar com ajuda médica.

Esse filme traduz exatamente o que é alteridade, a importância dela para vida das pessoas. O outro precisa de nós, nós precisamos do outro. Problemas sempre existirão nos outros, em nós, e ter o apoio de pessoas do seu grupo primário, a família, do grupo secundário, os amigos e entre outros, é essencial para o exercício do autoconhecimento humano.

3.3 Alteridade no ambiente educacional

A alteridade é um grande desafio postulado a uma sociedade que padroniza e desvaloriza o processo de ensino e aprendizagem, na qual existe a superioridade de um eu completamente distante do alter. Se pensarmos que a esfera educacional é, ou deveria ser, um espaço de desenvolvimento ético, que comumente constrói em meio a seus princípios básicos, o respeito com o outro, a dialogicidade, o espaço de convivência plural, podemos tecer críticas que há algumas inconsistências que não condizem com a realidade encontrada nas relações do todo escolar.

Promover o que é considerado distinto e que, portanto, é do outro, não é tarefa fácil em uma sociedade marcada por graves desigualdades de oportunidades. Nesse sentido, a visão de outro que perpetua, é a visão distinta dele. Os sentidos dessas categorias passaram a ser deturpados quando a sociedade passou a ver o outro sob uma ótica de distanciamento. Que afasta o outro do mesmo. Em outras palavras, a mulher é outro para o homem, o negro é o outro para o racista, o homossexual é o outro heterossexual, é que, portanto, epistemologicamente falando, isso justificaria o distanciamento entre essas e outras esferas sociais.

Para Beauvoir (1980) o que subverte o entendimento deturpado dessas categorias é a alteridade, como uma outra categoria fundamental para o pensamento humano que vai entender que nenhuma coletividade vai se estabelecer como uma sem estar diante da outra que também a constitui. Haja vista que na alteridade os outros estão diante dos mesmos em um movimento de reciprocidade.

A esfera educacional, para tanto, é, ou deveria ser, uma esfera marcada por potencializações e promoções da alteridade, reconhecendo o outro e os outros saberes produzidos neste espaço fundamentais para a multiplicação dos saberes, tanto do eu, quanto do outro. Em outras palavras, para Habowski, Conte e Pugens (2018), o reconhecimento do outro e o reconhecer-se são proeminentemente humanos e que por isso, possuem um caráter

político e pedagógico somada a condição humana de criação de saberes em que o outro é parte indispensável. Quanto a isso, Habowski, Conte e Pugens (2018) acentuam que:

É sabido que a educação não pode ser dissociada da esfera da alteridade, do trabalho com o pensar coletivo, que reconhece a multiculturalidade, a diversidade e o sincretismo desde a infância. Isso porque toda ação pedagógica é um ato político e de reinvenção coletiva. Trata-se de um fenômeno de alteridade, uma vez que o educando cresce e se desenvolve na relação com o outro e no estímulo ao pensar sobre como deve agir na tomada de posição das próprias ações. (HOBOWSKI, CONTE E PUGENS, 2018, p. 190)

Nesse sentido, o educando deve pôr assim se desenvolver em relação com o outro e entendendo o significado das suas próprias ações as quais exercem influência sob o outro, isso conecta-se mutuamente ao sentido de ética aplicada a alteridade. O espaço da escola é o espaço de inúmeras diferenças e que, portanto, a alteridade deve ser uma categoria valoriza e de constante promoção neste espaço, justamente por entender que por meio da alteridade pode-se enfrentar determinadas mazelas sociais relacionadas a exclusão do outro e de si mesmo.

Para tanto, pensando a construção do conhecimento a partir da promoção da alteridade, Habowski, Conte e Pugens (2018) destacam que o movimento de se inclinar ao outro e acolhê-lo, assume grande importância no processo de construção do conhecimento, haja vista que dar voz ao outro, quer dizer, aprender com ele, desse modo, contribuindo com a formação e o desenvolvimento humanizado do outro e de si mesmo. Tal perspectiva dialoga harmonicamente com Freire (1997, p.6) quando diz que "Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender". Em um movimento completamente álgido, a educação em Freire (1997) é pensada para que educadores e educadoras promovam e perpetuem uma educação refletida da alteridade e no progressismo.

Contudo, destaca-se a relevância de educar para a alteridade, para a capacidade de recolher e sobretudo, responsabilizar-se pelo outro. Agindo assim, em contramão a modelos educacionais preestabelecidos de negação do outro, de suas multivalências e de seus saberes, que nega ainda, o princípio de educação humanizadora pautado no reconhecimento do outro, entendido não somente como respeitá-lo, mas responsabilizar-se por ele.

3.4 Qualidade de vida nas relações de trabalho

A qualidade de vida nas relações de trabalho têm sido uma forma de somar juntamente as necessidades das empresas e dos seus funcionários, trazendo consigo fatores que possam contribuir de maneira significativa no excelente funcionamento da prestação de serviço. A QVT (Qualidade de vida no trabalho), surge com a finalidade de alcançar o bem-estar, a motivação, a segurança e a produtividade dos trabalhadores. É visando o QVT que se busca, por via das relações de trabalho, uma maestria na desenvoltura dos trabalhadores, nas suas funções individuais, no seu trabalho em grupo, e assim, resultando em uma eficiente qualidade de produção.

Diante do exposto, de acordo com os estudos França (1997) qualidade de vida no trabalho (QVT) é:

[...] o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas ao ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa. (LIMONGI-FRANÇA, 1997, p. 80)

Falando um pouco sobre esse posicionamento biopsicossocial abordada pela autora (LIMONGI-FRANÇA, 1997), e que tem inteira relação com a qualidade de vida do trabalho (QVT), pode-se sintetizar se em um contexto de trabalho como algo associado à ética da condição humana. Ela estará interessada em buscar os riscos ocupacionais por meio da identificação, eliminação ou até mesmo controlando os riscos ocupacionais. O que será observado nesse contexto, será as relações humanas e os conflitos vigentes no espaço de trabalho, sendo elas, implicações ideológicas e política, questões de liderança, os relacionamentos interpessoais e a satisfação no trabalho.

As condições de trabalho é um fator considerado quando se fala sobre o QVT, pois, de acordo com Paganini, Freitas e Souza (2015):

Muitos trabalhadores se queixam de uma subutilização de seu potencial, de condições inadequadas de trabalho, o que faz que aumente a insatisfação. Essa insatisfação provoca uma diminuição do seu rendimento, acarretando consequências na saúde física e mental do trabalhador e, em decorrência, menor rentabilidade empresarial. Entretanto, não se pode esperar qualidade no desempenho das pessoas se essas não têm qualidade em seu próprio trabalho. (PAGANINI, FREITAS e SOUZA, 2015, p. 40)

Os problemas de trabalho e a insatisfação dos trabalhadores pode ser resolvida pelos programas de QVT, pois de acordo com a autora Limongi-França (2004, p.24) “As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança, até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras”. Sendo assim, O QVT está ligeiramente preocupado com o bem-estar físico e mental das pessoas, propõe-se a realizar atividades em grupo para contribuir com o excelente desenvolvimento destes profissionais.

Algumas ações são feitas e exigidas para garantir que a QVT funcione perfeitamente. Sampaio (p. 127) cita algumas dessas atividades, como também afirmações que são necessárias para um trabalho humano mais justo, sendo elas a:

Ação social e ecológica da empresa, atividades esportivas, culturais e de lazer, ausência de insalubridade, ausência de preconceitos, autonomia no trabalho, capacitação múltipla para o trabalho, carreira, comprometimento dos empregadores, comprometimento dos empregados, condições gerais de trabalho, conforto do ambiente físico, crescimento como pessoa, em função do trabalho, direitos legais garantidos, distribuição justa de rendimentos entre os cargos, educação no relacionamento, esperança de continuidade na empresa, estabilidade no emprego, estima por parte dos colegas, imagem da empresa na sociedade, infância, imparcialidade nas decisões gerenciais, informação sobre o que deve ser feito, jornada de trabalho, liberdade de expressão, longevidade, nível cultural dos empregadores, nível cultural dos empregados, padrão geral de saúde dos empregadores, privacidade para trabalhar, proteção do patrimônio da empresa, alimentação fornecida pela empresa, salário, seguro de vida, valorização dos serviços pelos outros setores e vida pessoal preservada. (SAMPAIO, 2004, p. 127)

Pode-se afirmar que com a garantia de todas essas atividades, e dos princípios éticos e morais aqui expostos, o QVT tem por excelência o objetivo de trazer a qualidade de vida dos trabalhadores, com a finalidade de resgatar o ser humano dentro das relações interpessoais, enxergando o outro como parte integrante de qualquer processo de construção. Como também o do ambiente que está inserido, não permitindo que os trabalhadores sejam negligenciados pelo avanço tecnológicos e engolidos pelo crescimento da economia (PAGANINI, FREITAS e SOUZA, 2015).

4 PERCURSO METODOLÓGICO E O PREFÁCIO PARA A PESQUISA

Nesse quarto capítulo será apresentado o percurso metodológico e uma breve introdução sobre a pesquisa. O capítulo está dividido em dois tópicos: o primeiro sobre o ensino superior e os passos proeminentes para a pesquisa. E o segundo e último tópico: sobre o percurso metodológico – a caracterização e a técnica da pesquisa.

4.1 Um pouco sobre o ensino superior: passos proeminentes para a pesquisa

A Universidade possui três objetivos essenciais, voltados para: a profissionalização e a prática científica e político social. A prática seria a junção da aprendizagem com a técnica de ensino e habilidades adquiridas pelo discente durante a formação. A prática científica seria a busca de conhecimentos especializados e métodos para melhor entendimento do saber obtido. Já o político social, está voltado para uma consciência histórica que venha de encontro a um objetivo, contribuindo diretamente na formação da sociedade. A Universidade, então, pode ser conceituada como autora do conhecimento, que auxilia uma sociedade no seu contexto social, desviando do reducionismo e alienação, exigindo que todos compartilhem dos bens naturais, sociais e culturais (SEVERINO, 2007).

O ensino, a pesquisa e a extensão são atividades desenvolvidas pela Universidade para somar a esses bens. Elas estão correlacionadas e são importantes no âmbito universitário. Mas é da pesquisa que se tem o ensino e a extensão, pois só se aprende e ensina pesquisando. Porém, sem o ensino e a extensão, a pesquisa não flui, por isso, elas também são necessárias. É a extensão que liga a Universidade à sociedade, contribuindo com aprofundadas fontes de conhecimento.

O conhecimento pode e vai se modificar de acordo com o que é observado, passando a entender fora de uma representação meramente mental, que foi intencionada pela tradição cultural do indivíduo. Com tudo, é necessário que haja uma melhor forma de compreensão no processo de ensino e aprendizagem, que vai a quatro direções: a primeira seria a de ensinar e aprender, a segunda conhecer, a terceira construir o objeto, e o quarto pesquisar (elemento fundamental), pois o educador necessita pesquisar para adquirir conhecimento (SEVERINO, 2007).

São por meio disso que a Universidade conta com atividades em volta da iniciação no procedimento científico, como o TCC – Trabalho de Conclusão de Curso, contribuindo para o

aprofundamento da pesquisa. Além disso, na Universidade, o papel da pesquisa tem três dimensões “um tríptico)” formadas por: a epistemológica – construção do saber; a pedagógica – decorrente a aprendizagem, sendo a necessária para o processo de ensino/aprendizagem; e ainda a social – indo de encontro a existência histórico-social humana, em volta da extensão universitária (SEVERINO, 2007).

De acordo com Severino (2007, p.28) “[...] a educação pode ser mesmo conceituada como o processo mediante qual o conhecimento se produz, se reproduz, se transmite e se universaliza”. É papel da Universidade fazer isso valer, com um desenvolvimento articulado dentro desse âmbito, oferecendo condições objetivas de pesquisa, para melhorar e cumprir o seu papel na formação superior. Incentivando docentes, planejando, coordenando, implantando programas etc. A Universidade não pode deixar de investir e incentivar na formação dos seus docentes e funcionários. Sempre deve procurar melhorias em seu campo de objetivo, usando da infraestrutura técnica, física e financeira, para auxiliar esses profissionais e garantir bons resultados.

A Universidade exige um sistemático processo de construção do conhecimento. Acredita-se que a extensão, por ter compromissos do saber/conhecer e da educação com a sociedade, envolvendo interesses de toda a população, produzindo o conhecimento por excelência. Sendo assim, o pedagógico ganha sua dimensão política graças à extensão, pois para a formação acadêmica, é necessário que se tenha a parceria social, levando o estudante a vivenciar uma nova consciência social.

4.2 Percurso metodológico

Neste tópico será disposto o percurso metodológico que corresponde a um conjunto de técnicas e métodos de pesquisa, ao qual foram usados para subsidiar este trabalho. Em primeiro momento, será delimitado a caracterização da pesquisa: a sua natureza; o seu objetivo; a abordagem; e o tipo de pesquisa. No segundo momento, será elucidado as técnicas de pesquisa.

4.2.1 Caracterização da pesquisa

A presente pesquisa é de natureza básica, buscando o “[...] avanço do conhecimento científico, sem nenhuma preocupação com a aplicabilidade imediata dos resultados a serem

colhidos”. (APPOLINÁRIO, 2011, p. 146). Nesta pesquisa, busca-se compreender as relações interpessoais no ambiente de trabalho da categoria de terceirização. Será analisado os aspectos que podem favorecer um ambiente de trabalho, no qual prevalecem relações humanas mais justas, e assim, possam privilegiar o respeito à diversidade sociocultural desse grupo.

Elucidando que as inter-relações estão presentes nas relações no espaço científico, na participação de todos e do reconhecimento da pluralidade dos sujeitos. Refletindo a partir da ótica nas relações de trabalho, no reconhecimento da participação do outro, pessoas essas que estão inseridas no ambiente e nos processos de ensino da Universidade.

O objetivo da pesquisa se dá por meio da pesquisa exploratória, que, de acordo com Severino (2007):

A pesquisa exploratória busca apenas levantar informações sobre determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestações desse objeto. Na verdade, ela é uma preparação para a pesquisa explicativa. (SEVERINO, 2007, p. 132)

Essa pesquisa exploratória permitiu a maior proximidade com o objeto de estudo, que nesse caso, foram os terceirizados da UFCG – Campus Cajazeiras/PB. As informações obtidas a partir dessa pesquisa exploratória, auxiliou na formulação de hipóteses, de questões problemas, buscando assim, técnicas de pesquisa que trouxeram respostas para o que se investigava.

Conhecer o espaço ao qual será aplicado a pesquisa, os ambientes, os contextos ali existentes, as dinâmicas da instituição, os funcionários que ali se encontram, observar as relações vivenciadas por eles, dialogar com essas pessoas e trocar conhecimentos, contribuiu para o manuseio desse objeto exploratório.

Para somar com a pesquisa exploratória, foi usado a abordagem qualitativa, elucidada por Lüdke e André (1986) em cinco pontos principais:

1. A pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como sua fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento.
2. Os dados coletados são predominantemente descritivos;
3. A preocupação como o processo é muito maior do que com o produto;
4. O “significado” que as pessoas dão às coisas e à sua vida são focos de atenção especial pelo pesquisador;
5. A análise de dados tende a seguir um processo indutivo. (Lüdke e André, 1986, p. 11-13)

A presente pesquisa dispõe dessa abordagem qualitativa, seguindo os cinco princípios dispostos pelos autores. Acreditou-se na relevância de cada item, pois eles guiam a pesquisa para uma ampla abordagem do objeto de estudo.

4.2.2 Técnica de pesquisa

Para a técnica de pesquisa, usou-se de instrumento de coleta a entrevista, pois, de acordo com Severino (2007):

Técnica de coleta de informações sobre um determinado assunto, diretamente solicitadas aos sujeitos pesquisados. Trata-se, portanto, de uma interação entre o pesquisador e pesquisado. O pesquisador visa apreender o que os sujeitos pensam, sabem, representam, fazem e argumentam. (SEVERINO, 2007, p.155)

A escolha pela técnica de pesquisa via entrevista, resultou na coleta de informações, evidenciando a necessidade de escuta e dos anseios dos funcionários terceirizados, a partir de uma série de perguntas sobre o ambiente de trabalho e das suas relações. Desse modo, construiu-se perguntas, mediadas pelas hipóteses e observações feitas pelo autor, a fim de somar os resultados desta pesquisa.

A entrevista contou com onze questões divididas em dois blocos: o primeiro bloco com perguntas sobre o ambiente trabalho e a terceirização: vantagens e desvantagens do trabalho terceirizado; condições de trabalho; motivação; sindicato; benefícios. O segundo bloco contou com perguntas sobre as relações interpessoais: relações com os terceirizados, alunos, professores, servidores; relatos; atendimento psicológico/dinâmicas em grupo; pertencimento.

5 ANÁLISE DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS DA UFCG – CAMPUS CAJAZEIRAS/PB: RESULTADOS DA PESQUISA

Nesse último capítulo será apresentado a análise dos resultados obtidos com a pesquisa. Esse capítulo está dividido em quatro tópicos. O primeiro é sobre a contextualização dos sujeitos da pesquisa; o segundo: o local de aplicação da pesquisa; em seguida: o método de análise utilizado; o último tópico é o de resultados e discussões da pesquisa: Eixo I – Trabalho e Terceirização e Eixo II: Relações Interpessoais.

5.1 Contextualizando os sujeitos da pesquisa: funcionários terceirizados

Os sujeitos participantes da pesquisa são os funcionários terceirizados do Centro de Formação de Professores – CFP, da Universidade Federal de Campina Grande, campus Cajazeiras, na Paraíba. Em primeiro momento, foi buscado o quantitativo desses trabalhadores, suas respectivas funções/categorias, para assim planejar-se os próximos passos da pesquisa.

Quadro 1 – Relação do Quantitativo de Funcionários Terceirizados da UFCG/CFP

CARGO / FUNÇÃO	Nº
Auxiliar Administrativo	39
Auxiliar de Cozinha	8
Auxiliar de Laboratório	3
Auxiliar de Serviços Gerais	10
Auxiliar Operacional de Logística	1
Cozinheiro(a)	6
Eletricista	4
Encarregado	6
Jardineiro	4
Marceneiro	1
Pedreiro	2
Pintor	1
Porteiro	16
Recepcionista	35
Técnico em Manutenção (Máquinas e Equipamentos de Som)	2
Técnico em Manutenção (Máquinas e Equipamentos de TI)	7

Técnico em Manutenção Predial	1
Telefonista	7
Servente de limpeza	40
Vigilante	32
Motorista	11
Total	236

Fonte: Dados fornecidos pela UFCG (2022)

No quadro acima está disposto o quantitativo dos funcionários terceirizados, no qual estão dispostos vinte e dois cargos/funções, que contabilizam em um total duzentos e trinta seis contratados. A categoria com maior número de funcionários é a de servente de limpeza, totalizando quarenta contratados. Em seguida, com o segundo maior número de funcionários, a categoria de auxiliar administrativo, totalizando trinta e nove. Seguido da categoria de recepcionista, com trinta e cinco. E ainda como destaque, pelo seu considerável número de funcionários, a categoria de vigilante, com trinta e dois.

A partir da apresentação do quantitativo dos funcionários terceirizados, foi elencado o número acentuado de trabalhadores e refletido sobre a aplicação da técnica da pesquisa. A deliberação resultou da seguinte forma: a entrevista foi aplicada com seis funcionários terceirizados, de funções distintas, na perspectiva de trazer resultados plurais e diversos, condizentes com o que se investiga.

Os perfis dos funcionários, suas funções, idade, gênero e tempo de serviço não serão elencados neste trabalho, a fim de preservar a identificação dos sujeitos, como acordado no TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

5.2 Sobre o local de aplicação da pesquisa

A aplicação da pesquisa foi realizada nas dependências da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, campus Cajazeiras, Paraíba, no Centro de Formação de Professores – CFP, na rua Sérgio Moreira de Figueiredo, s/n/ Casas Populares.

A Universidade dispõe de diversos ambientes de trabalho para as especificidades de cada categoria de prestação de serviço de terceiros deste campus. As entrevistas foram realizadas mediante os espaços de práticas de trabalho destes funcionários, utilizando assim, os ambientes aos quais eles prestam seus serviços.

5.3 Método de análise dos dados da pesquisa

O método utilizado nesta pesquisa é o AC – Análise de Conteúdo, pois de acordo com Bardin (2016):

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Não se trata de um instrumento, mas de um leque de apetrechos; ou, com maior rigor, será um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações (BARDIN, 2016, p. 31).

A primeira etapa desta análise de conteúdo consiste na transcrição das entrevistas que foram gravadas em áudio, para dados transcritos, separados individualmente em documentos, e a partir deles “[...] inicia-se a leitura flutuante. Em seguida, passa-se a escolha de índices ou categorias, que surgirão das questões norteadoras ou das hipóteses, e a organização destes em indicadores ou temas” (Câmara, 2013, p.185).

A segunda etapa foi a fase da exploração do material transcrito, nesta etapa foram “[...] escolhidas as unidades de codificação, adotando-se os seguintes procedimentos de codificação [...] a escolha de unidades de registro – recorte; a seleção de regras de contagem – enumeração - e a escolha de categorias – classificação” (Câmara, 2013, p.185). Esta categorização permitirá reunir o maior número de informações a partir da esquematização, que no caso desta pesquisa, será feita em quadros. Nestes quadros serão dispostos os temas centrais das perguntas, como também, as respectivas respostas dos entrevistados.

A terceira e última etapa do processo de análise de conteúdo “[...] é denominada tratamento dos resultados – a inferência e interpretação. Calcado nos resultados brutos, o pesquisador procurará torná-los significativos e válidos” (Câmara, 2013, p.188). Nesta etapa, os resultados foram induzidos, buscando dialogar com o referencial teórico da pesquisa, a fim de embasar e dar significado ao que se investiga. O que foi realizado nesta etapa está relacionado a discussão dos dados obtidos correlacionando com os marcos teóricos presentes neste trabalho, para assim, finalizar o processo de análise de conteúdo.

5.4 Resultados e discussões

Neste tópico será discutido os resultados obtidos através da aplicação da pesquisa. Será dividido em duas partes, para melhor aproveitamento e investigação das hipóteses. A

primeira parte será sobre o eixo temático do **trabalho e terceirização**. E a segunda parte, das **relações interpessoais** no ambiente de trabalho dos funcionários terceirizados.

Será utilizado a letra *T* com a numeração para a identificação das respectivas respostas dos entrevistados.

5.4.1 Eixo temático I: Trabalho e Terceirização

Nesse primeiro eixo temático, será evidenciado as discussões sobre o trabalho na perspectiva da terceirização. Serão dispostos quadros com subtemas extraídos das perguntas feitas aos terceirizados.

Ao questionados sobre as vantagens do trabalho terceirizado, foi-se obtido as seguintes respostas:

Quadro 2 – Vantagens do trabalho terceirizado

T1	“A vantagem é o contato com muitas pessoas, os vínculos de amizade”.
T2	“As vantagens é o conhecimento, público, pois amo trabalhar com o público, principalmente na Universidade”.
T3	“As vantagens é por ser um local muito bom de se trabalhar, tranquilo. O relacionamento com as pessoas que fazem parte da UFCG contribui consideravelmente para ser uma vantagem”.
T4	“As vantagens é que eu gosto do meu trabalho. É uma oportunidade de fazer o seu trabalho como tem que ser feito, com responsabilidade, cumprindo todas as demandas e atendendo bem alunos, professores”.
T5	“Comecei como auxiliar e depois passei para minha função atual. Gosto muito de trabalhar aqui, é uma grande oportunidade. Aqui foi meu primeiro emprego de carteira assinada”.
T6	“Gosto muito do ambiente e de trabalhar para uma empresa terceirizada, logo tenho todos os meus direitos garantidos. Como também gosto muito das relações de convivência”.

Fonte: Entrevista aplicada pelo autor (2022)

O *T1* destaca os vínculos de amizade como um ponto vantajoso para essa modalidade de trabalho. A amizade pode ser compreendida aqui como “[...] um exercício continuado de experiência com/do outro que ultrapassam a mera convivência em um mesmo espaço geográfico [...] os laços de amizade podem oferecer um ponto de segurança em meio à fluidez e à ambivalência às quais os indivíduos estão expostos na contemporaneidade” (Silva, 2018, p. 123). É relevante que se construa laços de amizade dentro das relações de trabalho, para que se tenha uma convivência harmônica e com isso, reconhecer no outro a parte intrínseca para a obtenção de bons resultados.

O *T2* evidencia o trabalho com o público como ponto positivo de se trabalhar enquanto terceirizado na Universidade. O *T3* enfatiza que a UFCG é um ótimo lugar de se trabalhar e o relacionamento com as pessoas presentes naquele espaço como vantagem. Sendo assim [...] esse espaço propicia o encontro de múltiplas perspectivas que indicam formas diferenciadas de entendimento de uma dada realidade, ou seja, estar com o outro em um lugar de trocas que possibilita a fusão de horizontes” (Silva, 2018, p.124 apud Bauman, 2009). Nesse contexto, o relacionando com o outro, poderá proporcionar ótimas trocas de experiências, o bem-estar coletivo, como também o reconhecimento destes trabalhadores terceirizados.

O *T4* relata gostar do seu trabalho, da função que exerce e do compromisso responsável com o seu trabalho. O *T5* destaca o registro de trabalho como ponto de bastante vantagem, completando assim, com o *T6*, enfatizando a vantagem de ter os seus direitos garantidos. A garantia dos seus direitos enquanto trabalhador é um ponto de destaque para os últimos dois entrevistados, pois a partir do registro de trabalho, logo se é garantido – mesmo que o mínimo –, os benefícios previstos na lei, como férias e décimo terceiro.

No quadro 03 (três) dispõe as desvantagens do trabalho terceirizado diante dos anseios desses trabalhadores entrevistados:

Quadro 3 – Desvantagens do trabalho terceirizado

T1	“As desvantagens são algumas pessoas que menosprezam o meu trabalho enquanto terceirizado”.
T2	“Não tem desvantagens”.
T3	“E uma grande desvantagem é trabalhar para uma empresa que presta serviço ao campus, pois, não se existe concurso para a área na qual atuo, apenas contratação. E com isso, não se tem benefícios de se trabalhar como terceirizado”.
T4	“A desvantagem é não ter uma estabilidade financeira, não ter uma estabilidade econômica. Não ter um vínculo definitivo, pois terceirizado é só um prazo determinado, que pode ser dois anos, quatro anos, até a duração final do contrato”.
T5	“Sem desvantagem”.
T6	“Até o momento não vi nenhuma desvantagem”.

Fonte: Entrevista aplicada pelo autor (2022)

O *T1* traz em sua respectiva resposta a angústia de ser menosprezado enquanto funcionário terceirizado por uma minoria no campus. Destaco neste ponto a falta de reconhecimento do profissional presente e pertencente a instituição, como parte importantíssima nos processos educacionais da Universidade, e de quaisquer outros ambientes de trabalho. Estes trabalhadores precisam ser reconhecidos, respeitados, como também incluídos na pluralidade que se é a Universidade.

Para o *T3*, a desvantagem é trabalhar para uma empresa, e com isso, não ser concursado. O que acontece aqui é o resultado dos desmonte causado pelo fenômeno da

terceirização, que trata os aspectos de concurso, com um princípio da impessoalidade, ao que desobriga o Estado da responsabilidade de abertura dos processos para cargos públicos. Silva (2011, p.111) destaca “A impessoalidade, enquanto princípio constitucional expresso que rege a Administração Pública brasileira (art. 37, caput, da CF), significa a necessária ausência de subjetividade do administrador público no desempenho de suas tarefas”. Nesse sentido, o Estado passa a não se preocupar com algumas categorias de trabalho, e sendo assim, contratam serviços de terceiros para não realizar concursos públicos.

Os contratos também são apresentados na fala do *T4*, como preocupação da renovação dele e com isso, de acordo com o entrevistado, não há possibilidade de se ter estabilidade financeira. E de fato, não há como fazer um planejamento financeiro ou/e investir calculando em um possível dinheiro futuro, sem se quer ter a certeza da continuação daquela contratação.

Para os entrevistados *T2*, *T5* e *T6* não se têm desvantagens com o trabalho terceirizado.

No quarto quadro, a motivação desses trabalhadores foi questionada, e com isso, obteve-se as seguintes respostas:

Quadro 4 – Motivação no trabalho

T1	“Ganho bem, recebo em dia e não tem outro emprego a altura de se trabalhar para a UFCG. E isso me motiva a continuar”.
T2	“Amor pelo trabalho”.
T3	“O fornecimento de segurança para as pessoas que frequentam a UFCG”.
T4	“Gosto do trabalho que desenvolvo e coloco isso como algo positivo para continuar exercendo esta função”.
T5	“Oportunidade de emprego. A cidade é parada no sentido de ofertas de emprego e aqui me dá segurança, já que é carteira assinada”.
T6	“O fato de não ter que lidar com um patrão, um chefe, por exemplo, de uma loja, já é um ponto que me motiva”.

Fonte: Entrevista aplicada pelo autor (2022)

O *T1* enfatiza que a motivação para se continuar exercendo o trabalho é a questão salarial, por ganhar bem, como também o recebimento em dia, sem atrasos e prejuízos.

T2 e *T4* destacam o amor pelo trabalho como a motivação para continuar exercendo suas funções. Essa afetividade com o ambiente de trabalho é um fator importante para a permanência sadia do terceirizado.

T3 acredita que sua motivação vem da segurança que o trabalho dele proporciona para a Universidade. No sentido de proteção material dos acervos, dos espaços, dos alunos, professores e servidores.

O T5 cita como ponto central de motivação a oportunidade de emprego, pois para ela, o município de Cajazeiras não dispõe de vagas de empregos. E na Universidade, trabalhando dentro das categorias de terceirização, se têm assegurado a relação empregatícia pela carteira de trabalho.

E por fim, a T6 menciona que a motivação está em não ter um patrão para ditar o que precisa ser feito, e sendo assim, o trabalho como terceirizado passa a ser algo mais autônomo, sem intermédio de um chefe, apenas respondendo as necessidades mensuradas pela empresa.

No quinto quadro, os questionamentos se voltam para as condições de trabalho desses funcionários:

Quadro 5 – Condições de trabalho

T1	“São boas. A empresa me fornece materiais necessários para o trabalho que presto serviço”.
T2	“Fornece os materiais que a gente precisa”.
T3	“As condições de trabalho são ótimas. A empresa fornece todos os EPI’S necessário para que trabalhemos preparados, e, o próprio campus que prestamos serviço, fornece de espaços para que os funcionários possam usar”.
T4	“Sim, de acordo com as primícias da terceirização, da lei de contrato, das licitações que são feitas. Temos apenas o que permite a lei. Tenho meu espaço de trabalho, aconchegante”.
T5	“As condições são boas, temos os EPI’s, tudo muito organizado”.
T6	“O que a gente precisa da empresa, temos. Fazemos a solicitação e nos é enviado”.

Fonte: Entrevista aplicada pelo autor (2022)

Por unanimidade, todos os entrevistados destacam como positivo as condições de trabalho oferecidas pelas empresas e pela UFCG. Os EPI – equipamentos de proteção individual são oferecidos, de acordo com os relatos. E tudo o que se precisa, para a execução das categorias de trabalho. Além disso, a Universidade oferece salas, espaços e condições suficientes para o trabalho destes funcionários.

As empresas que prestam serviços a instituição são obrigadas, por lei, a fornecer os EPI para os seus trabalhadores, pela Norma Regulamentadora – NR 6, que está vinculada à portaria nº3.214, de 08 de junho de 1978. O NR considera EPI, todo produto ou dispositivo, de uso individual destinado a proteção dos trabalhadores, evitando riscos à saúde do indivíduo e preservando a segurança dele (MTE, 2018). E ainda, de acordo com a MTE (2018):

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias: a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho; b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; c) para atender a emergências. (MTE, 2018, S/N)

Com essa obrigatoriedade em vigor e o fornecimento desses EPIs para os funcionários terceirizados, pode-se assegurar que o QVT – Qualidade de Vida no Trabalho desses funcionários sejam, mesmo que por lei, garantidas dentro do ambiente de trabalho.

No sexto quadro, é questionado a participação dos entrevistados em sindicatos, a fim de compreender se há algum tipo de organização para reivindicar causas trabalhistas, união do grupo terceirizado:

Quadro 6 – Participação sindical

T1	Pago o sindicato, mas não tenho conhecimento sobre quando posso contar. Nunca precisei do sindicato para reivindicar nada.
T2	Tem um desconto no salário que vai para o sindicato, mas não tenho conhecimento do sindicato.
T3	Sim, já participei. No momento não sou afiliado.
T4	Tem um sindicato, mas nunca participei. Na verdade, não conheço, pois acho que não é aqui em Cajazeiras, provavelmente é em João Pessoa.
T5	Não participo.
T6	Enquanto terceirizado, sou filiado a um sindicato que a sede é em João Pessoa.

Fonte: Entrevista aplicada pelo autor (2022)

O *T1* e *T2* afirmam a existência de um sindicato, ao qual pagam ou/e é descontado do seu salário. O *T1* menciona não ter precisado do sindicato, até o momento. *T3*, *T4* e *T5* não participam de sindicatos. O *T6* afirma ser filiada ao sindicato e cita que a sede é em João Pessoa.

Para Russomano (1997, p. 118) o sindicato “[...] é o órgão de negociação, e cresce a importância dessas funções na medida em que a elaboração das normas trabalhistas se transfere do Poder Legislativo para o âmbito dos entendimentos diretos entre os sindicatos”. Os sindicatos têm uma enorme importância para o trabalhador, pois como uma organização de defesa dos interesses de trabalho, eles articulam-se em movimentos de resistência, contra qualquer ação que inflijam a integridade do trabalhador.

Nesse sentido, cabe aos trabalhadores terceirizados procurarem se integrar aos sindicatos, a fim de compreender as questões trabalhistas, como também, assegura-se dos seus direitos, e com isso, fortalecer a luta pela garantia de melhores condições de trabalho.

No quadro sete está apresentado os benefícios do trabalho terceirizado relatados por eles na entrevista:

Quadro 7 – Benefícios do trabalho terceirizado

T1	Ganho uma cesta básica mensal, mas é descontado um valor simbólico.
T2	Acolher a instituição. A universidade precisa do nosso serviço e ofereço isso a instituição.
T3	O salário base que é um pouco maior do que o salário-mínimo, e superior aos terceirizados das outras categorias. Esse salário base varia de estado para estado. Ainda tenho um adicional de 30% do salário base.
T4	É só o que a lei permite. Férias, decimo terceiro, descontos.
T5	Sem benefícios.
T6	O que se tem assegurado são os direitos trabalhistas.

Fonte: Entrevista aplicada pelo autor (2022)

O *T1* coloca como benefício desse trabalho o recebimento de uma cesta básica. Acredito que mesmo sendo descontado um valor simbólico pela empresa, é algo bastante positivo para essa categoria, pois é um auxílio para alimentação desses trabalhadores.

O *T2* mencionada o seu acolhimento mediante ao seu serviço um ponto de benefício para a instituição.

Já o *T3* afirma que o benefício está no salário, pois a categoria que atua tem o salário superior à de outras categorias. Isso pode ser explicado da seguinte maneira: a função ao qual o *T3* presta serviço, está pela responsabilidade de uma empresa “x”, ou seja, cada empresa responsável pelas categorias do trabalho terceirizado tem a autonomia de modificação do salário, desde que se respalde das leis trabalhistas e do salário base para essa categoria.

O *T4* e *T6* menciona os benefícios por apenas o que estão assegurados em lei, como férias e décimo terceiro. E o *T5* cita não ter benefícios com o trabalho terceirizado.

5.4.2 Eixo temático II: Relações Interpessoais

Nesse segundo eixo temático, será analisado e discutido as questões sobre relações interpessoais:

No quadro a seguir, está a organização das respectivas respostas dos terceirizados quando questionados sobre as relações com o corpo acadêmico: alunos; professores; servidores; terceirizados.

Quadro 8 – Relações com o todo universitário

T1	“Com alguns excelente, tenho como irmãos. Já outros, infelizmente não posso dizer o mesmo”.
T2	“Muito bem. Desde os alunos e até a gestão, encarregados nos damos muito bem. São bem abertos para que, a gente enquanto terceirizado, possa contar com a ajuda deles”.
T3	“Nunca tive problemas com ninguém, nem com terceirizado, efetivo, professores”.
T4	“Me dou bem, nunca tive divergência com ninguém. Até porque temos que ser educados com todos,

	tratando bem. É positiva. Não tenho questões de atrito. Quando tem algo chego para dialogar e resolver”.
T5	“É um bom relacionamento, mas as vezes acontece alguns desentendimentos, mas é normal acontecer”.
T6	“É ótima”.

Fonte: Entrevista aplicada pelo autor (2022)

O entrevistado *T1* indaga que os relacionamentos pertencentes a esse ciclo acadêmico com alguns são positivos e com outros são negativos. O *T5* cita que as vezes acontece alguns desentendimentos. Os participantes da pesquisa *T2*, *T4* e *T6*, consideram as relações ótimas, sem nenhum relato de problemas.

Os relacionamentos aqui explorados são interpessoais, ou seja, uma relação que é coletiva, de duas ou mais pessoas. Reconhecer que o outro é parte integrante de si é necessário para que se tenha relações mais coesas e fundadas no real. Pois, de acordo com a autora Brondani (2010 p.10) “Compreender que as pessoas levam para o trabalho valores, crenças e expectativas inerentes ao seu "eu", bem como suas emoções e sentimentos, e que interferem no relacionamento interpessoal, poderá tornar a equipe mais coesa e produtiva”.

Os terceirizados, portanto, devem sempre procurar ter relações mais ramificadas dentro do seu ambiente de trabalho, garantindo um fortalecimento das suas categorias, como também os vínculos com toda a instituição.

No nono quadro, foi pedido para os entrevistados relatarem alguma situação ocorrida nas relações de trabalho:

Quadro 9 – Relatos das relações no trabalho

T1	“Situações de menosprezo pela mesma categoria de trabalho. Não dão bom dia e nem boa tarde. E alguns alunos, que infelizmente (não sei se por conta do deslocamento para vir até a UFCG, o cansaço) não enxergam a gente, e não dão bom dia. Alguns professores também, mas é uma grande minoria”.
T2	“Em banheiro, a falta de higiene e de educação de muitos alunos, que não utilizam o banheiro de forma correta e acabam sujando tudo. Como segunda casa, acredito que deveriam respeitar e zelar os espaços da instituição, até mesmo cuidar da higiene nos banheiros, manter limpo”.
T3	“Passei por uma situação desagradável em um evento acadêmico. Enquanto estava de serviço em um certo local da UFCG, alguns alunos portavam bebida alcoólatra e estavam fazendo registros fotográficos. Fiz a observação, e urgentemente fui até eles para impedir que fizessem este ato antiacadêmico. Identifiquei os alunos e o curso, e a coordenação entrou em contato comigo pedindo desculpas e os alunos também”.
T4	“No geral chega alguém chateado, me tratando mal, mas tento entender pois talvez essa pessoa esteja passando por alguma coisa, não esteja bem. Já aconteceu essas situações desconfortáveis com professores e alunos, mas eles perceberam e logo me pediram desculpas. Fiquei triste, mas ao mesmo tempo percebi que não foi culpa minha, dei o meu melhor. São casos que podem acontecer. Como trabalho com o público, isso pode acontecer, ninguém está isento”.
T5	“Não, mas se caso aconteça algo a gente leva para o coletivo e resolvemos juntos”.
T6	“Nunca presenciei nada”.

Fonte: Entrevista aplicada pelo autor (2022)

O *T1* relata situações de menosprezo pelos colegas da mesma categoria de trabalho, sente-se superiores e não o cumprimentam. Como também alunos e professores. Logo justifica por achar que talvez essas pessoas estejam cansadas devido aos seus deslocamentos até a UFCG. O *T4* relata algo parecido, quando cita que algumas pessoas o tratam mal no ambiente de trabalho e mesmo assim tenta entendê-las. Acredito que essas situações poderiam ser evitadas se os usuários do espaço acadêmico compreendessem a importância dos pequenos atos singelos de respeito, empatia e da própria relação interpessoal. Essas pessoas estão ali para nos ajudar na trajetória acadêmica. Cada função é significativa para o pleno funcionamento do campus.

O *T2* relata a falta de higiene nos banheiros da instituição, consequência do mal uso pelos alunos do campus. O *T3* cita uma situação específica de uso de porte de bebida alcoólatra dentro do campus e de registro fotográficos indevidos. São práticas que não deveriam estar sendo executadas dentro da instituição de ensino, por razões éticas. Os relatos apresentados nesse quadro não devem ser reproduzidos, pois infringem as relações éticas de convivência e do regimento da instituição. A conservação e o respeito devem sempre prevalecer.

O *T5* e *16* não apresentaram nenhum relato acontecido no seu ambiente de trabalho. O *T5* enfatiza que qualquer situação que venha a acontecer, será levado para o coletivo e assim, tomará as medidas necessárias.

No decimo quadro, foi questionado a importância do trabalho dos entrevistados para a Universidade:

Quadro 10 – Importância do trabalho terceirizado para a UFCG

T1	“Estou em um setor que a UFCG precisa e sem o meu serviço, a instituição ficaria suja, não ficaria um ambiente proveitoso e aconchegante para os alunos e professores usarem. Acho meu serviço muito importante para a Universidade”.
T2	“Enquanto funcionário me acho importante para a Universidade, pois é um serviço necessário para o bem-estar dos alunos”.
T3	“Acredito que estando aqui a mais de dez anos e prestando um bom serviço, sou reconhecido e pretendo continuar exercendo minha profissão. Quero continuar passando segurança para os visitantes, alunos, professores e demais profissionais da UFCG”.
T4	“Como trabalho a muito tempo aqui, tento fazer o meu melhor, independente se sou terceirizada. Creio que a minha experiência seja um ponto de destaque na função que ocupo. Então resumo que seja a experiência que tenho com o comprometimento com o meu trabalho”.
T5	“Acredito que o meu trabalho ajuda principalmente os estudantes”.
T6	“Tenho muito a contribuir com o campus e gosto muito daqui. Gosto do ambiente de trabalho, da minha função. Gosto das relações com as pessoas”.

Fonte: Entrevista aplicada pelo autor (2022)

O *T1* cita que está em um setor que a Universidade não pode ficar sem, pois, sem ele, a instituição ficaria inapropriada para uso dos seus usuários. O *T2*, sente-se importante para a Universidade e elenca que o serviço prestado é necessário para o bem-estar dos discentes. O *T5* também cita que o seu trabalho é de muita importância principalmente para os alunos.

O *T3* e *T4* enfatizam a longa experiência de trabalho como algo de importância para a instituição, sendo assim, sentem-se importantes para a Universidade e o corpo acadêmico. O *T6* cita que o ambiente de trabalho e as relações com as pessoas, são pontos de importância.

Diante desses relatos da importância desses funcionários terceirizados para a instituição, pode-se deliberar que, a inserção das categorias de trabalho na Universidade, possibilita a soma de ações essenciais que somente são possíveis com o auxílio desses profissionais tão dedicados e apaixonados pelo seu trabalho.

Para Lykawka (2013, p.8) “A importância do trabalho, na vida das pessoas é central, seja sob o ponto de vista da autovalorização, seja sob aquele da necessidade de prover sustento e/ou de outros”. O trabalho faz parte da dinâmica da vida e ele é organizado de acordo com a ideologia política presente na sociedade. Entretanto, é preciso destacar que, por mais das circunstâncias políticas e ideológicas, o homem deve ser respeitado em sua integridade humana, e não ser tratado como uma máquina ou peça de engrenagem para o trabalho.

A autora Lykawka (2013) elenca fatos importantes em seus escritos:

A necessidade de ser produtivo decorre, em alguma medida, da exigência da sociedade como um todo. As pessoas constituem elemento essencial em qualquer processo produtivo. Seu comportamento, sentimento em relação ao trabalho, bem como necessidades e desejos, interferem neste processo (LYKAWKA, 2013, p. 08).

O homem tem o papel central na atividade de produção, nesse sentido, precisa-se de reconhecimento das suas necessidades enquanto ser humano, para que assim, encontre motivação para continuar exercendo suas funções, com muito orgulho e satisfação.

No quadro decimo primeiro, foi questionado se os entrevistados eram visíveis ou invisíveis no ambiente de trabalho:

Quadro 11 – Visibilidade/invisibilidade no ambiente de trabalho

T1	“Me sinto visibilizado, pela questão de estar a muito tempo aqui e conhecer muita gente. Apesar de existir pessoas que não enxergam a gente enquanto terceirizado, mas a grande maioria são pessoas maravilhosas e que tenho muito vínculo de amizade”.
----	---

T2	“A UFCG é minha casa. Me sinto visibilizada”.
T3	“Acredito que pela função que ocupo, por passar segurança, me torno visível”.
T4	“Estudei e fiz minha pós neste campus, como também trabalho na instituição a muito tempo, então considero a UFCG como a minha segunda casa. Acredito que o dia em que eu sair daqui, vou sentir falta. É um caminho percorrido, de experiência, de aprendizados. Me sinto visível, reconhecido. Pelo menos os alunos e professores que tenho contato sempre me dão um retorno positivo para o meu trabalho”.
T5	“Me sinto pertencente, como também visível. Acredito que sou visto, reconhecido”.
T6	“Visível. Gosto desse ambiente, gosto deste lugar”.

Fonte: Entrevista aplicada pelo autor (2022)

O *T1* sente-se visibilizado por trabalhar a muito tempo na instituição e consequentemente conhecer muitas pessoas. Também cita uma pequena parcela de pessoas que não enxergam os terceirizados. O *T2* coloca a Universidade como sua casa e sente-se visibilizado. O *T3* também se sente visível e destaca a função que ocupa como o motivo central.

O *T4* além de sentir-se visível, menciona ter cursado sua graduação e pós pela UFCG, destacando assim seu vínculo afetivo com a instituição. O *T5* sente-se pertencente e reconhecido, de fato visível. E o *T6* também se sente visível e menciona gostar muito do ambiente acadêmico.

É um ponto bastante positivo o reconhecimento e a visibilidade que esses trabalhadores se sentem com o seu trabalho. Entretanto, pode-se elencar questões de invisibilidade que possam afetar esses profissionais, pois de acordo com (Junior, 2007 p.23) “A invisibilidade se constrói nessas relações distanciadas nas quais as hierarquias são muros que impedem que haja uma relação dialógica em que um humano encontre outro a despeito dos papéis exercidos é que se dá, também, a invisibilidade”. Nesse caso, as questões de hierarquia poderão afetar as relações e consequentemente fazerem invisíveis.

Ainda para (Junior, 2007 p.27) “Enquanto invisíveis, as pessoas são vistas por meio de estigmas, indiferença, por meio da divisão social do trabalho, do discurso do útil e do inútil”. Ou seja, é fundamental reconhecer o outro, enxergar esse outro como parte importante do espaço de trabalho e convivência. As relações interpessoais são necessárias e precisam acontecer.

No décimo segundo quadro, é questionado sobre o atendimento psicológico e as dinâmicas em grupo, ofertadas pelas empresas e pela instituição:

Quadro 12 – Atendimento psicológico ou/e dinâmicas em grupo

T1	“Oferece sim. De vez em quando tem dinâmicas e quando tem alguma situação a gente sempre procura”.
T2	“Assim, a empresa que a gente trabalha enquanto terceirizado, não tenho conhecimento se, mas a instituição oferece”.

T3	“Sim. Ocorre reuniões com a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, para manter boas relações com os outros companheiros. Todo um aparato psicológico para executar um bom trabalho. Como também reuniões com a empresa que terceiriza”.
T4	“Sim, oferece, mas nunca precisei ir”.
T5	“A empresa oferece atendimento sim. Nesse período remoto, a empresa forneceu atendimento online com psicólogo disponível”.
T6	“Sim, a UFCG oferece. Não sei se atividades em grupo, mas acredito que sim”.

Fonte: Entrevista aplicada pelo autor (2022)

O *T1* confirma a oferta de atendimentos e dinâmicas em grupo. O *T2* afirma que a instituição oferece, mas não tem clareza se a empresa oferece. O *T3* cita a ocorrência de reuniões com a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidente, como também atendimento psicológico e reuniões com a empresa.

O *T4* confirma o atendimento, mas relata não ter precisado ir. O *T5* cita que a empresa oferece e relata que no período remoto foi oferecido atendimento psicológico. E por último, a *T6* afirma que a Universidade oferece atendimento psicológico, mas não tem certeza sobre as dinâmicas em grupo.

Nesse contexto, o atendimento psicológico, como também as atividades em grupo, vão se encontrar na perspectiva do oferecimento do bem-estar social dos trabalhadores da instituição. A oferta dessas atividades precisa ser destacada pelas empresas que gerenciam os terceirizados, como também pela instituição, facilitando que os trabalhadores participem de forma ativa e sempre que necessário procurem ajuda.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou compreender como acontece as relações interpessoais no ambiente de trabalho dos funcionários terceirizados da UFCG campus Cajazeiras/PB. A temática a princípio, surgiu de um interesse pessoal, a partir das vivências do autor com os terceirizados do campus. Na convivência e na dialogicidade com esses profissionais, foi possível compreender a importância deles para o campus e para todos da Universidade. Seus relatos e anseios tornaram-se combustível para o desenvolvimento desta pesquisa.

Partindo dos relatos dos funcionários terceirizados com o seu ambiente de trabalho, elencou-se a hipótese de que as relações interpessoais estariam fragilizadas no contexto do trabalho terceirizado da UFCG campus Cajazeiras/PB. As possíveis causas poderiam estar relacionadas as: condições de trabalho; relações com a comunidade acadêmica; e a questões de pertencimento na Universidade.

Para se atingir a compreensão de como as relações interpessoais estão acontecendo no ambiente de trabalho dos funcionários terceirizados, definiu-se três objetivos específicos. O primeiro foi o de analisar as condições do ambiente de trabalho que podem favorecer relações interpessoais mais humanas e justas. Verificou-se que, a partir dos resultados dispostos neste trabalho, que no ambiente de trabalho desses funcionários, há o prevalecimento de relações interpessoais pautadas e preocupadas, com a necessidade e o bem-estar humano, como também, no reconhecimento desses trabalhadores por parte quase que unânime, dos alunos, professores e servidores da Universidade. O ambiente de trabalho oferece as condições necessárias para o desenvolvimento pleno das funções pertencentes aos terceirizados.

No segundo objetivo específico, pretendeu-se compreender como os funcionários terceirizados percebem e vivenciam as relações interpessoais no contexto do trabalho. Essa compreensão deu-se de que os terceirizados estão de fato vivenciando as relações interpessoais no contexto de trabalho, reconhecendo a importância das relações com o outro, a partir do desenvolvimento das suas funções. Em seus relatos, pode-se perceber a preocupação deles em fornecer auxílio dentro de cada função específica, seja ela de proteção, de limpeza, de fins administrativos entre outros.

No terceiro e último objetivo específico, pretendeu-se identificar o sentimento de pertencimento a Universidade como trabalhadores terceirizados. Concluiu-se com essa identificação que os sujeitos pesquisados se sentem pertencentes a Universidade, incluídos nos espaços, importantes para a comunidade acadêmica e privilegiados por exercerem suas funções. Mesmo com as limitações do trabalho terceirizado, a não valorização salarial, como

também da não estabilidade financeira, os funcionários terceirizados da UFCG campus Cajazeiras/PB, encontram-se satisfeitos com o seu trabalho e suas funções.

Com isso, a hipótese da pesquisa de que as relações interpessoais estariam fragilizadas no ambiente de trabalho, se refutou, pois a partir da análise e discussões dos dados da pesquisa, é possível destacar que as relações interpessoais estão fortalecidas pelos funcionários terceirizados, mesmo que eles não tenham a compreensão do conceito da temática. Sendo assim, conclui-se que as relações interpessoais no ambiente de trabalho dos funcionários terceirizados acontece e que o reconhecimento do outro como parte de si mesmo, é existente e vivenciado entre esses funcionários.

O instrumento de coleta de dados, que no caso deste trabalho foi a entrevista, permitiu a escuta dos sujeitos da pesquisa, possibilitando assim uma interação mais próxima entre o pesquisador e o pesquisado. Pode-se então, elencar que a entrevista, nesse caso, foi um instrumento limitante no que diz respeito a ampla temática do trabalho, pois não foi possível executar a entrevista com um número considerável de trabalhadores, e isso consequentemente influenciou nos resultados desta pesquisa.

Em pesquisas futuras, o uso de outras estratégias de instrumentos de dados, como uma aplicação de questionários, por exemplo, certificaria a participação em massa da maioria desses trabalhadores terceirizados, e com isso, a análise e discussões dos dados poderia trazer informações mais significativas sobre como acontece essas relações. A pesquisa etnográfica seria outra opção para desenvolver um trabalho nesta perspectiva, trazendo assim, as histórias de vida desses trabalhadores.

Por fim, acredita-se que este trabalho contribuirá de maneira significativa para a comunidade acadêmica e para o curso de Pedagogia. E que, a partir da leitura deste trabalho, os leitores possam compreender a importância das relações interpessoais, não só para o ambiente de trabalho dos terceirizados, mas sim para todos os espaços em que se há relação com o outro. Falar sobre relações interpessoais é autoconhecer-se, é buscar na empatia, no reconhecer no outro, a parte intrínseca de si mesmo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Capítulo II. Trabalho e Precarização numa Ordem Neoliberal. In: **Cidadania Negada. Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho**. Buenos Aires. CLASCO, Conselho Latino-Americano de Ciências Sociais. 2000.

APPOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

AMORIM, Andresa Silva de. Terceirização e Desigualdade Sindical: uma (ou mais uma?) estratégia ideológica do capital. In: **Rede de Estudos do Trabalho**, ano 1, n. 2, 2008. p. 11.

As Vantagens de Ser Invisível. Direção de Stephen Chbosky. Paris Filmes: 2012. 1 DVD. (103 min).

BARBATI et. al. **Capturas e Resistências à Terceirização**. Revista Trabalho (En)Cena. jul./dez. 2016, Vol. 01 n.2, p. 110-127.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Tradução de Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1980b.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 10 de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Casa Civil, 2017.

BRONDANI, Porto Jera. **Relacionamento Interpessoal e o Trabalho em Equipe: Uma Análise Sobre a Influência na Qualidade de Vida no Trabalho**. Porto Alegre: 2010.

CÂMARA, Rosana Hoffman. **Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações**. Minas Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, 6 (2), jul - dez, 2013,179-191.

DARDOT, Pierrie. LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DRUCK, Graça. A Precarização Social do Trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial. 2013.

ENGELS, Friedrich. Sobre o Papel do Trabalho na Transformação do Macaco em Homem. In: ANTUNES, R. **A dialética do Trabalho: escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

FREIRE, Madalena. O que é um grupo. In: GROSSI, Esther Pilar, BORDIN, Jussara (Orgs.) **Paixão de Aprender**. 7. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1992, p. 59-68.

- FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 2002.
- FREIRE, Paulo. Justificativa da Pedagogia do Oprimido. In: **Pedagogia do Oprimido**. 17ª ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**: saberes necessários a prática educativa. 9 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1997.
- GIOSA, Livio. **Terceirização**: uma abordagem estratégica. 5ª edição. São Paulo: ed. Pioneira, 1997.
- GUARESCHI, Pedrinho. Alteridade e Relação: Uma Perspectiva Crítica. In: A. A. (org.) **Representando a Alteridade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.
- HABOWSKI, A. C; CONTE, E; PUGENS, N. B. **A perspectiva da Alteridade na Educação**. Conjectura: Filos. Educ., Caxias do Sul, v. 23, n. 1, p. 179-197, jan./abr. 2018. DOI: 10.18226/21784612.v23.n1.10.
- JUNIOR, Gilson José Rodrigues. **(In)visibilização social**: o jogo dramático de visibilidade e invisibilidade dos atores sociais. Natal (RN): Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Departamento de Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes; 2007.
- LEITE, Dante Moreira. Educação e relações interpessoais. LEITE, Dante Moreira. **Educação e relações interpessoais**. In.: PATTO, Maria Helena de Souza (Org.) Introdução à Psicologia. 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010, p. 301-327.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, n.º 2, p. 79-83, abr./mai./jun.1997.
- LIMONGI-FRANÇA. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2004.
- LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso de. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.
- LYKAWKA, Liliane. **O Trabalho Terceirizado**: Reconhecimento, Valorização e Satisfação. Monografia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, março/2013.
- MARX, Karl. **Capítulo VI Inédito de O capital**, resultados do processo de produção imediata, São Paulo: Centauro, 2004.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. **Norma Regulamentadora 6**. 2018.
- PAGANINI, Josefa Emília Lopez Ruiz. FREITAS, Sandra Fernandes de. SOUZA, Taisa Borges. Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho. In: **Trabalho e Afetividade**. Rede Viva Melhor: Oficinas Virtuais de Afetividade. 2015.
- POCHMANN, Márcio. **A superterceirização dos contratos de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008. 119p.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização**: Aspectos legais, trabalhistas e tributários. São Paulo: ed. Atlas, 2000.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SAMPAIO, Jader dos Reis. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, 2. ed.

SAVIANI, Dermeval. A PEDAGOGIA HISTÓRICO-CRÍTICA. In: **Revista Binacional Brasil Argentina**. Vitória da Conquista. V. 3, N 2, Dezembro 2014, p. 11-36.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. -23. ed. rev. São Paulo: Cortez – 2007.

SILVA, Rafael Bianchi. **Amizade, Diferença e Educação**: reflexões a partir de Zygmunt Bauman. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 43, n. 1, p. 115-129, jan./mar. 2018.

SILVA, Patrícia Pinheiro. **Terceirização nos serviços públicos**. *Rev. TST*, Brasília, vol. 77, no 1, jan/mar 2011.

SOARES, Luis Augusto Baisch. **A Terceirização e a Precarização do Trabalho no Brasil**. Monografia - Curitiba, 2017. p. 01 - 63.

APÊNDICES



Universidade Federal
de Campina Grande

Centro de Formação de Professores
Unidade Acadêmica de Educação
Campus de Cajazeiras - PB



APÊNDICE I – INSTRUMENTO DE COLETA DE INFORMAÇÕES

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Eixo I: Trabalho e Terceirização

01. Quais as vantagens de trabalhar como terceirizado(a)?
02. Quais as desvantagens de trabalhar como terceirizado(a)?
03. O que te motiva a continuar exercendo tal função?
04. Quais as condições de trabalho oferecidas pela empresa que você foi contratado(a)?
05. Você participa ou é membro de algum sindicato para os terceirizados?
06. Quais os benefícios com o trabalho terceirizado?

Eixo II: Relações Interpessoais

07. Como é sua relação com os outros funcionários terceirizados do campus? E com alunos, professores, servidores, como se dá esta relação?
08. Relate alguma situação ocorrida ou/e presenciada por você, nas relações com os alunos/professores/servidores.
09. Como acontece as relações com os outros funcionários terceirizados? Existe diferenciação por função?
10. Qual a importância do seu trabalho para a Universidade?
11. A empresa ou a instituição ao qual você presta serviço oferece atendimento psicológico ou/e dinâmicas em grupo para melhorar as relações de trabalho?



Universidade Federal
de Campina Grande

Centro de Formação de Professores
Unidade Acadêmica de Educação
Campus de Cajazeiras - PB



APÊNDICE II – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado a participar como voluntário (a) no estudo **RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – CAMPUS CAJAZEIRAS/PB**, coordenado pela professora **ROZILENE LOPES DE SOUSA ALVES** e vinculado ao **CENTRO DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES – CFP; UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO – UAE**.

Sua participação é voluntária e você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade. Este estudo tem por objetivo central investigar como as relações interpessoais acontecem no ambiente de trabalho dos funcionários terceirizados, se faz necessário por devolver o aprendizado ocasionado pelo estudo dessa temática, para o curso de Pedagogia, como também para toda a comunidade acadêmico científica, e, para todos os trabalhadores terceirizados, fontes para o desenvolvimento deste trabalho.

Caso decida aceitar o convite, você será submetido (a) ao(s) seguinte(s) procedimentos: uma entrevista com o pesquisador responsável pela pesquisa. Os riscos envolvidos com sua participação são: não existem riscos com a sua participação nesta pesquisa, pois os dados a serem coletados serão usados de forma confidencial, preservando assim a sua identidade. Os benefícios da pesquisa serão: a contribuição acadêmica científica para produção de pesquisa.

Todas as informações obtidas serão sigilosas e seu nome não será identificado em nenhum momento. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de maneira que não permita a identificação de nenhum voluntário.

Se você tiver algum gasto decorrente de sua participação na pesquisa, você será ressarcido, caso solicite. Em qualquer momento, se você sofrer algum dano comprovadamente decorrente desta pesquisa, você poderá buscar o direito de ser indenizado.

Esta pesquisa atende às exigências das resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), as quais estabelecem diretrizes e normas regulamentadoras para pesquisas envolvendo seres humanos.

Você ficará com uma via rubricada e assinada deste termo e qualquer dúvida a respeito desta pesquisa, poderá ser requisitada ao Comitê de Ética em Pesquisa, cujos dados para contato estão especificados abaixo.

Dados para contato com o responsável pela pesquisa

Nome: Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Formação de Professores

Instituição: Universidade Federal de Campina Grande – UFCG

Endereço Profissional: Sérgio Moreira de Figueiredo, s/n / Casas Populares

Telefone: (83) 3532-2075

E-mail: cepcfpufcgcz@gmail.com

Declaro que estou ciente dos objetivos e da importância desta pesquisa, bem como a forma como esta será conduzida, incluindo os riscos e benefícios relacionados com a minha participação, e concordo em participar voluntariamente deste estudo.

Cajazeiras-PB, ____ de _____ de 2022.

Assinatura voluntário(a)

Assinatura do responsável pelo estudo