



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO – CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES
APRENDENTES – PPGOA**

ALICE MARIA ANDRÉ DIAS

A PSICOPEDAGOGIA NA TRINCHEIRA:

Contribuições para a valorização social do trabalho precariado dos garis

**JOÃO PESSOA
2019**

ALICE MARIA ANDRÉ DIAS

A PSICOPEDAGOGIA NA TRINCHEIRA:

Contribuições para a valorização social do trabalho precariado dos garis

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação Gestão em Organizações Aprendentes, da Universidade Federal da Paraíba, em cumprimento aos requisitos institucionais para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Jorge Fernando Hermida.

**João Pessoa
2019**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

D541p Dias, Alice Maria Andre.

A PSICOPEDAGOGIA NAS TRINCHEIRAS: Contribuições para a
valorização social do trabalho precariado dos garis /
Alice Maria Andre Dias. - João Pessoa, 2019.
103 f.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE.

1. Psicopedagogia. 2. Garis. 3. Trabalho Precariado. 4.
Trabalho Alienado. I. Título

UFPB/BC

ALICE MARIA ANDRÉ DIAS

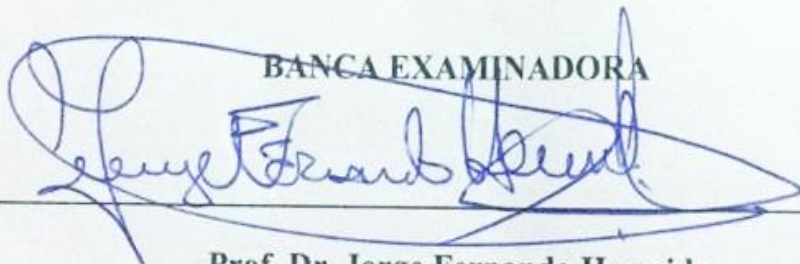
A PSICOPEDAGOGIA NA TRINCHEIRA:

Contribuições para a valorização social do trabalho precariado dos garis

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação Gestão em Organizações Aprendentes, da Universidade Federal da Paraíba, em cumprimento aos requisitos institucionais para obtenção do título de Mestre.

APROVADO EM: 27/06/2019

BANCA EXAMINADORA

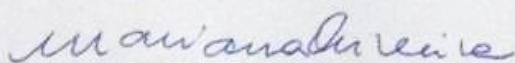


Prof. Dr. Jorge Fernando Hermida

Orientador (PPGOA/UFPB)

Profa. Dra. Adriana Valéria Diniz

Membro Interno (MPGOA/UFPB)



Profa. Dra. Mariana Lins de Oliveira

Membro Externo (MPGAV/UFPB)

O homem que é gari torna-se estrangeiro dentro de si mesmo. A criatividade, que crescera fabricando papagaios e inventando brincadeiras sem brinquedo, atrofia-se (...). O homem que é gari deixa de aparecer como homem, no sentido largo e intenso do termo (...) Um dia a saúde falece, definitiva e precocemente. O corpo é surrado, sugado, machucado, infestado: a única empresa do trabalhador vai falindo. E a alma – humilhada, comprimida, aviltada, destroçada – permanece (...). Segregados no mundo, os garis estão segregados também dentro de si mesmos. (COSTA, 2004, p. 206)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	PRESSUPOSTOS METODOLÓGICOS	11
	2.1 Problematizando o nosso objeto de estudo	12
	2.2 Objetivos: geral e específicos	15
	2.3 Justificativa: Pessoal, social e acadêmica	16
	2.4 Metodologia	21
	2.4.1 Caracterização da pesquisa.....	21
	2.4.2 Os sujeitos da Pesquisa e o instrumento de coleta de dados	23
	2.4.3 Definição do campo empírico.....	26
	2.4.4 Procedimentos Metodológicos.....	27
	2.4.5 Comitê de Ética	28
3	O MUNDO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI: O PRECARIADO COMO UMA “NOVA” CLASSE TRABALHADORA	29
	3.1 O trabalho como categoria ontológica e a alienação na sociedade capitalista.	31
	3.2 O precariado: o <i>perigo</i> na classe trabalhadora	33
	3.2.1 Conceituando o precariado	35
4	PSICOPEDAGOGIA: CONCEITOS E PERSPECTIVA HISTÓRICA	42
	4.1 Breve história da Psicopedagogia	42
	4.2 Psicopedagogia Clínica	53
	4.3 Psicopedagogia Institucional: Instituições de ensino	55
	4.4 Psicopedagogia Institucional: Área Hospitalar	57
	4.5 Psicopedagogia Institucional: Área Empresarial	59
5	OS GARIS E O TRABALHO PRECARIADO: ANÁLISE DE DADOS.....	62
6	CONTRIBUIÇÕES PSICOPEDAGÓGICAS: valorização social e identidade profissional	70
	6.1 Identidade profissional e valorização social.....	71
	6.2 Contribuições psicopedagógicas.....	74

7	CONSIDERAÇÕES	80
	REFEFÊNCIAS	83
	Apêndice I.....	91
	Apêndice II	95

LISTA DE TABELA

TABELA 1 – Diferenças entre os conceitos de subproletariado, precariado e batalhadores	37
---	-----------

LISTA DE ILUSTRAÇÃO

GRAFICO 1 – Taxa de composta de subutilização da força de trabalho trimestres de fevereiro a abril – 2012/2019 Brasil (%).....	41
QUADRO 1 – Breve esboço de uma linha histórica da Psicopedagogia na Europa (1920-1970)	47
QUADRO 2 – Breve esboço de uma linha histórica da Psicopedagogia no Brasil (1950-1980)	51
GRAFICO 2 – Porcentagem dos Resultado	64

RESUMO:

O mundo do trabalho está sempre se transformando ao decorrer do tempo, seja nos aspectos sociais ou econômicos. Esses aspectos afetam diretamente na qualidade de vida do trabalhador proletariado. Nesse sentido, a pesquisa aqui desenvolvida tenta trazer a perspectiva dos Garis da cidade de João Pessoa na busca de identificar o trabalho precariado e mostrar o papel do psicopedagogo para construir na construção da identidade profissional e estabelecer possíveis caminhos para valorização desses trabalhadores. A Psicopedagogia se trata de uma área de conhecimento que tem como objeto de estudo os processos de aprendizagem do ser humano em diversos espaços, tais como: escolas, clínicas, hospitais e empresas. Seu trabalho é de caráter preventivo e interventivo em todos seus campos de atuação. Podendo colaborar de maneira significativa para a melhoria das reações laborais e sociais dos trabalhadores objetos deste estudo. A questão norteadora que orientou esta pesquisa foi formulada da seguinte maneira: *Como esta pesquisa pode contribuir para conhecer melhor e caracterizar a modalidade de trabalho conhecida popularmente como garis, mas também sinalizar possibilidades de melhorar as condições de trabalho desses trabalhadores precariados na cidade de João Pessoa (PB)?* Tem como objetivo geral: Caracterizar o trabalho dos garis dentro da perspectiva do trabalho precariado, assim como também identificar as contribuições da Psicopedagogia para a melhoria de suas condições de trabalho e a construção de sua identidade profissional, além de debater sobre o mundo do trabalho na contemporaneidade enfatizando o trabalho alienado; Conceituar o precariado dentro de uma perspectiva sociológica; Analisar as perspectivas dos garis e como se dá a formação do precariado nessa classe; Conceituar a Psicopedagogia, partindo do seu marco histórico; Sugerir ações da Psicopedagogia para trabalhadores da classe precariada para estabelecer caminhos para construção de uma identidade profissional e valorização social. Do ponto de vista metodológico, trata-se de uma pesquisa qualitativa, documental e exploratória com utilização das observações e legislações trabalhistas para se basear na construção da entrevista para coleta de dados necessários. Com isso, espera-se que esse trabalho possa trazer informações relevantes para melhoria das relações do trabalho dos garis.

PALAVRAS-CHAVES: Psicopedagogia. Garis. Trabalho Precariado. Trabalho alienado.

ABSTRACT:

The world of work is always changing in the course of time, whether in the social or the enacting aspects. These aspects directly affect the quality of life of the proletarian worker. In this sense, the research developed here tries to bring the perspective of the Garis of the city of João Pessoa in the search to identify the precarious work and to show the role of the psychopedagogue to build in the construction of the professional identity and to establish possible paths for valorization of these workers. Psychopedagogy is an area of knowledge that has as object of study the learning processes of the human being in several spaces, such as: schools, clinics, hospitals and companies. His work is preventive and interventional in all its fields of activity. It can collaborate in a significant way for the improvement of the labor and social reactions of the workers object of this study. The guiding question that guided this research was formulated as follows: How this research can contribute to better know and characterize the modality of work popularly known as garis, but also to indicate possibilities to improve the working conditions of these precarious workers in the city of João Pessoa (PB)? Its general objective is: To characterize the work of the garis within the perspective of precarious work, as well as to identify the contributions of Psychopedagogy to the improvement of their working conditions and the construction of their professional identity, as well as to discuss the world of work in the contemporaneity emphasized alienated work; Conceptualizing the precarious within a sociological perspective; Analyze the perspectives of the garis and how the formation of the precarious in this class occurs; To conceptualize Psychopedagogy, starting from its historical framework; To suggest actions of Psychopedagogy for workers of the precarious class to establish ways to build a professional identity and social valorization. From the methodological point of view, this is a qualitative, documentary and exploratory research using observations and labor legislation to be based on the construction of the interview for the collection of necessary data. With this, it is expected that this work may bring relevant information to improve the relationships of garis' work.

KEY WORDS: Psychopedagogy. Garis. Precarious work. Alienated work.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa procurou analisar as contribuições da Psicopedagogia na realidade dos garis na perspectiva da emergência de uma nova classe – o precariado – que tem a insegurança e a precarização das relações laborais no emprego como duas de suas principais características. Nesse sentido, trabalhar com aspectos vinculados à natureza e especificidades do trabalho dos garis, constitui-se como um desafio para os psicopedagogos que, como a autora deste trabalho, procuram engajar a sua atuação profissional com os setores menos favorecidos da classe trabalhadora. Para fundamentar o conhecimento desse “novo” trabalhador – inserido na categoria do trabalho precariado –, desvendar as problemáticas vinculadas ao seu cotidiano laboral e contribuir para amenizar as dificuldades desses sujeitos, procuramos fundamentos teóricos nos campos de conhecimento da Psicopedagogia (COSTA, 2004; FRANÇA e DIAS, 2017), da Sociologia do Trabalho (STANDING, 2017; BRAGA, 2012, 2017 e 2019; ANTUNES, 2000), e da *história social da classe operária*, descrita por Hobsbawm (2015).

O objeto de estudo desta dissertação de mestrado também procurou estabelecer um diálogo com as recentes mudanças ocorridas no mundo do trabalho à luz da Reforma Trabalhista, implementada no governo de Michel Temer no ano de 2016. Tal reforma colocou em xeque os direitos historicamente já conquistados pelos trabalhadores brasileiros, que já haviam sido consolidados na Constituição Federal de 1988 (que também foi chamada de “Constituição Cidadã”). Tais conquistas foram produto da luta do proletariado durante décadas no nosso país.

Dentre as diversas modalidades de trabalho precariado, temos a profissão de gari, também ligada a algumas ocupações sinônimas. No Código Brasileiro de Ocupação do Ministério do Trabalho (2007), a profissão de gari é sempre definida vinculada às seguintes palavras: coletor de lixo domiciliar; varredor de rua; trabalhador de serviço de limpeza; conservação de áreas públicas; e, coletor de resíduos sólidos de serviço de saúde. No Código Brasileiro podemos ler o seguinte:

Os trabalhadores nos serviços de coleta de resíduos, de limpeza e conservação de áreas públicas coletam resíduos domiciliares, resíduos sólidos de serviços de saúde e resíduos coletados nos serviços de limpeza e conservação de áreas públicas. Preservam as vias públicas, varrendo calçadas, sarjetas e calçadões, acondicionando o lixo para que seja coletado e encaminhado para o aterro sanitário. Conservam as áreas públicas lavando-as, pintando guias, postes, viadutos, muretas e etc. Zela pela segurança das pessoas sinalizando e isolando áreas de risco e de trabalho. Trabalham com segurança, utilizando equipamento de proteção individual e promovendo a segurança individual e da equipe (CÓDIGO BRASILEIRO DE OCUPAÇÃO, 2007, s/p).

Nesse novo contexto os garis, assim como outros trabalhadores, que vendo suas forças de trabalho nessa nova configuração da classe trabalhadora, se enquadram como uma classe prejudicada que mesmo lutando pela sua valorização, tem que enfrentar dificuldades que emanam das perdas de direitos e do processo de desmanche de muitas políticas sociais.

Ao direcionar nosso olhar para os garis, procuramos estabelecer um diálogo com a Psicopedagogia e a Sociologia do Trabalho, no sentido de poder contribuir para a melhoria da qualidade das relações laborais e humanas de uma categoria de trabalho “invisível”, e pouco reconhecida pela nossa sociedade. A ideia é utilizar os conhecimentos e fundamentos dessas duas grandes áreas, para colocá-los a serviço dos interesses da classe trabalhadora, no sentido de poder contribuir para o reconhecimento profissional, consolidação de sua identidade profissional e também para sua valorização social.

Para dar conta desses nobres propósitos, foi necessário realizar uma análise conjuntural da situação atual, resgatando alguns momentos históricos de 2016 até nossos dias. A escolha do período fundamenta-se pelo fato de que, foi a partir desse ano que o Governo Federal iniciou um processo agressivo de formulação de novas políticas públicas e sociais, que desconstruíram muitos direitos trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Assim como também adotou a lógica do mercado e da economia para o processo de formulação de novas políticas sociais – sempre na perspectiva da classe empresarial e do grande capital, notadamente aquelas vinculadas com o mundo do trabalho e seus direitos trabalhistas.

Nesse novo contexto, novas configurações de trabalho foram se instalando, e novos estudos precisam ser realizados para compreender não só o processo de mudanças, mas também desenvolver ideias em busca de melhorias e novas alternativas, para os setores menos favorecidos da classe trabalhadora. No marco do presente trabalho, coincidimos com Standing (2017) quando considera o precariado como uma nova classe, e com Braga (2012), quando afirma que esse novo segmento da classe trabalhadora (o precariado) está sendo cada vez mais presente na sociedade, mas também nas discussões, têm como foco o trabalho contemporâneo.

Para a organização desse estudo, além da introdução aqui descrita, foi necessário desenvolver uma estrutura de assuntos divididos em cinco capítulos. Cada um foi elaborado por ser julgado importante na pesquisa e por ter diretamente vinculação com o nosso objeto de estudo, isto é, os garis e o trabalho precariado. As temáticas escolhidas são fundamentais para o entendimento amplo sobre o assunto e para alcançar os objetivos estabelecidos nesta pesquisa.

No primeiro capítulo (item 2), “Pressupostos metodológicos”, iremos traçar os caminhos metodológicos que foram possíveis para construção e elaboração da pesquisa. Nele, serão pontuados os procedimentos da pesquisa, levantando a problemática, os seus principais

objetivos, justificativa, a metodologia utilizada, a caracterização da pesquisa, os sujeitos e o instrumento que foi utilizado para a coleta de dados.

No segundo capítulo (item 3), “O mundo do trabalho no século XXI: o precariado e a nova classe trabalhadora”, iremos discutir os eventos recorrentes do cenário do trabalho no século XXI, analisar as mudanças no mundo do trabalho trazendo para o texto o precariado e levantar os conceitos e debates a respeito da temática.

O mundo do trabalho foi uma categoria estudada que partiu de uma visão crítica sobre a classe precariada. Considerando a sociedade capitalista em que vivemos, trabalhar é fundamental para a construção do ser humano e de sua segunda natureza (o mundo da cultura), em que todos os fatores voltados para isso precisam valorizar a dignidade humana e o seu papel na sociedade. O trabalho, nesse sentido, precisa ser visto e enfatizado como um fator primordial para a emancipação do sujeito. Nesse capítulo, iremos trazer a discussão sobre como as configurações de trabalho nos influenciam, considerando a contemporaneidade e suas modificações no contexto trabalhista. O precariado virá como uma configuração do século XXI que está cada vez mais presente na classe do proletariado. Os acontecimentos políticos e mudanças nas leis trabalhistas, também irão aparecer com a intenção de comprovar as características do precariado.

Será resgatado para a discussão o termo precariado estudado por Guy Standing (2017) e Ruy Braga (2012), em que iremos falar dos seus conceitos e da sua predominância na atualidade, principalmente no Brasil. Com os diversos acontecimentos e mudanças ocorridos nas realidades econômicas e sociais, é inevitável discutir as influências causadas por essas transformações. Sendo assim, trazer o precariado como objeto de estudo para essa pesquisa é fundamental para garantir o entendimento sobre as classes que sustentam o capitalismo contemporâneo.

No terceiro capítulo (item 4) “Psicopedagogia: conceitos e perspectiva histórica”, será construída uma rota com o objetivo de chegar na compreensão do papel da Psicopedagogia frente a melhora da vida laboral dos garís, iniciando com os marcos históricos da Europa até chegar ao Brasil, destacando os seus possíveis campos de atuação.

O ser humano aprende desde o seu primeiro dia de vida, e começa então a desenvolver uma série de aspectos em seu desenvolvimento, em especial nas suas funções psicológicas superiores, como por exemplo, pensar, agir e refletir, adquirindo experiências sociais, além de ser influenciado por aspectos político-econômicos que contribuem para sua construção como sujeito de forma interligada. Nesse sentido, é fundamental destacar que o psicopedagogo, além de trabalhar habilidades e formação de profissionais, também tem um compromisso social,

fazendo o seu papel dentro do sindicato, um fato de suma importância na construção de identidade e formação política.

No quarto capítulo (item 5) “A formação do trabalho precariado dos garis: análise de dados” será apresentado o resultado da pesquisa de campo e as análises e interpretações das entrevistas realizadas. Nesse sentido, procuraremos apresentar as perspectivas colhidas dos colaboradores e analisar como se constitui a perspectiva do precariado no trabalho dos garis, assim como também a percepção que eles mesmos têm de si. Nesse caso, tentaremos trazer as características encontradas e identificá-las no contexto da cidade de João Pessoa – PB.

Nesse capítulo vamos caracterizar o sujeito da classe precariada, analisando o contexto e circunstâncias que levam a sua inserção a essa classe e apresentando suas dificuldades que precisam ser enfrentadas nesse contexto. As observações estabelecidas durante o contato com os garis e as informações coletadas nas entrevistas, possibilitaram construir aspectos fundamentais para uma visão psicopedagógica, tendo como objetivo central, a busca de uma identidade profissional e valorização social. Dessa forma, esse será o capítulo da análise de dados de forma qualitativa e quantitativa.

E o quinto capítulo (Item 6) “Contribuições psicopedagógicas para a valorização social e a identidade profissional” iremos apresentar as contribuições da Psicopedagogia para a categoria garis, assim como também sugestões estratégicas que possam contribuir para a melhoria das condições de trabalho precariado, caminhando pela identidade profissional e a valorização social. A ideia é poder trazer, a partir dos resultados desta pesquisa, sugestões estratégicas com a finalidade de contribuir com os sujeitos desta pesquisa na construção de sua identidade profissional, almejando uma futura valorização social. Pode-se dizer então, que a partir desta pesquisa procuramos destacar uma das possibilidades do trabalho do psicopedagogo, enquanto profissionais que trazem consigo essa preocupação relacionada à aprendizagem e desenvolvimento humano.

Ao decorrer do tempo, a Psicopedagogia foi conquistando campos de atuação e construindo uma carga de conhecimento e técnicas, que auxiliam e contribuem para o desenvolvimento dos processos de aprendizagem, entretanto para podermos realizar contribuições para o debate da relação que precisa existir entre o campo de conhecimento e o mercado laboral, precisa-se quebrar três fortes paradigmas que estão sendo cada vez mais atrelados a Psicopedagogia. O primeiro é o pensamento dominante de que a Psicopedagogia é uma profissão voltada apenas para crianças; o segundo é sobre a ideia de que ela está voltada exclusivamente para uma atuação interventiva, ou seja, apenas quando se aparece alguns problemas de aprendizagem (pois consideramos as suas qualidades interventivas e preventivas);

e o terceiro, é a possibilidade de dissociação da Psicopedagogia da área escolar.

Finalmente esta pesquisa se encerra com a apresentação das Considerações Finais, que foram divididas em dois grandes momentos. No primeiro momento, apresentamos a sistematização dos resultados da pesquisa e faremos uma breve reflexão sobre a realidade dos garis por uma perspectiva sociológica do mundo do trabalho. Também levantar-se-á reflexões das suas condições de trabalho e de uma forma crítica, haverá um diálogo com a Psicopedagogia no contexto do trabalho precariado. E, no segundo momento, apresentamos os problemas abertos, passíveis de serem futuramente pesquisados pela autora desta dissertação de mestrado ou por outros pesquisadores interessados pela temática abordada.

2 PRESSUPOSTOS METODOLÓGICOS

No presente capítulo, apresentaremos os elementos metodológicos que orientaram a realização da presente pesquisa. São inúmeros os especialistas em metodologia científica que alertam à ideia de que a metodologia é fundamental para a construção de qualquer trabalho. Dentre suas múltiplas possibilidades, uma boa metodologia é guiar o leitor em direção ao conteúdo do trabalho, formular uma questão norteadora e estabelecer objetivos – essenciais para a procura de respostas à questão norteadora. Além disso, trabalharemos dentro de uma perspectiva dialética, trazendo a metodologia antes da fundamentação teórica, a fim de ajudar o leitor na compreensão dos procedimentos seguintes.

Gamboa (2015) afirma a dialética como “um método que nos permite conhecer a realidade concreta no seu dinamismo e nas inter-relações” (GAMBOA, 2015, p. 38). Dessa forma, iniciaremos a estrutura dessa pesquisa mostrando como ela foi realizada, através do método utilizado para a sua construção e assim, descrever os seus procedimentos. Com isso, entenderemos o sentido da construção da problemática, como foi realizada, o porquê de ter sido realizada e para que ou para quem ela foi realizada, ou seja, o passo a passo e métodos utilizados.

A metodologia precisa ser discutida no texto para dar credibilidade aos resultados obtidos, segundo Gerhardt e Souza (2009):

Metodologia científica é o estudo sistemático e lógico dos métodos empregados nas ciências, seus fundamentos, sua validade e sua relação com as teorias científicas. Em geral, o método científico compreende basicamente um conjunto de dados iniciais e um sistema de operações ordenadas adequado para a formulação de conclusões, de acordo com certos objetivos predeterminados (GERHARDT e SOUZA, 2009, p. 11).

As mesmas autoras chamam a atenção para a necessidade de identificar a distinção de métodos e metodologias, que mesmo constituídos como aspectos que não se separam, são pontos em que é preciso entender o sentido e a definição para construir uma pesquisa. Nesse caso:

A metodologia se interessa pela validade do caminho escolhido para se chegar ao fim proposto pela pesquisa; portanto, não deve ser confundida com o conteúdo (teoria) nem com os procedimentos (métodos e técnicas). Dessa forma, a metodologia vai além da descrição dos procedimentos (métodos e técnicas a serem utilizados na pesquisa), indicando a escolha teórica realizada pelo pesquisador para abordar o objeto de estudo (GERHARDT e SOUZA, 2009, p. 13).

Com base nisso, neste capítulo procuraremos apresentar os fundamentos teóricos e metodológicos numa perspectiva dialética. Primeiramente problematizaremos nosso objeto de estudo, tentando direcionar a construção textual para a questão norteadora que guiou esta pesquisa. Após apresentar o problema da pesquisa, serão apresentados os objetivos, a justificativa e a metodologia (caracterização da pesquisa; sujeitos históricos; instrumento para a coleta dos dados; definição do campo empírico; procedimentos metodológicos). O capítulo se encerra com a apresentação das principais categorias que orientaram a construção desta pesquisa.

A intenção do estudo foi trazer para a discussão um tema central do processo de transformações sociais que vêm acontecendo atualmente na sociedade brasileira: o processo de precarização do trabalho de parcelas significativas da sociedade. Focando em particular no processo de caracterização dessa parcela da classe trabalhadora (os garis), mas também na (possível) contribuição que pode fazer a Psicopedagogia para a melhoria das relações trabalhistas dos trabalhadores que se enquadram nessa categoria do trabalho precariado: os garis.

O desafio proposto nesta pesquisa é conseguir desenvolver aspectos cruciais para o entendimento do cenário da Psicopedagogia em meio ao precariado. Para isso, foi fundamental e inevitável o desenvolvimento do debate acerca do mundo do trabalho e os aspectos sociais por trás dele.

2.1 Problematizando o nosso objeto de estudo

O mundo do trabalho está em constantes transformações desde que o capitalismo começou a existir e se firmou como formação social predominante. Os aspectos sociais e econômicos ao apresentarem alguma transformação, acabam afetando diretamente a classe que vive do trabalho. As mudanças que acontecem no capitalismo terminam influenciando negativamente, dia após dia, principalmente os trabalhadores das classes mais marginalizadas pelo sistema, tornando em pleno século XXI, o precariado como uma das modalidades do mundo do trabalho cada vez mais presente. Isso faz com que seja necessária a compreensão da realidade social em geral e do mundo do trabalho em particular.

Nos dias atuais, a busca por mão de obra barata, negação de direitos trabalhistas e a desvalorização do trabalho humano, tanto manual como intelectual, nos levanta uma reflexão que é necessária pôr em prática, primeiro para conhecer as características de uma modalidade de trabalho muito explorada e pouco remunerada, e também para tentar contribuir para a

melhoria das condições de trabalho de uma categoria de trabalhadores que geralmente são “esquecidos” pela sociedade, superexplorados, mal qualificados e pouco remunerados.

A classe dos trabalhadores terceirizados (garis) que trabalham para a Empresa de Limpeza Urbana na cidade de João Pessoa-PB, serve como exemplo para entender como a lógica da sociedade capitalista marginaliza os trabalhadores que desenvolvem tarefas pouco qualificadas ou complexas numa nova categoria de trabalhadores: o trabalho precariado. O trabalho precariado tem se tornado um dos principais objetos de estudo da Sociologia do Trabalho.

Analisando o cenário brasileiro, podemos dizer que o precariado está se expandido cada vez mais depois das mudanças trabalhistas no Brasil, acontecidas a partir de 2016. E para essa classe, a tendência é que seja um momento de maiores perdas – portanto, de maior precarização do trabalho. A preocupação desse estudo é entender o contexto social em que os garis estão inseridos e buscar fatores que possam resgatar a perspectiva psicopedagógica, de modo que a mesma possa contribuir com a melhoria da qualidade de vida desses trabalhadores de coleta urbana, considerando os aspectos sociais que tiveram modificações nessas últimas décadas.

Os trabalhadores de limpeza urbana – garis – vivem em situação insalubre, muitos com cargas horárias altas e condições precárias de trabalho. Quando analisamos nosso papel como cidadão e profissionais da psicopedagogia, nos deparamos com um grande desafio social, político e humano, que nos deixam inquietações e angustias. Os direitos trabalhistas e os direitos humanos estão sendo alvo de críticas, depois que um novo governo de natureza ultraconservadora depôs a presidente Dilma Rousseff legitimamente eleita no ano de 2016. Essa avalanche de “esquecimentos” dos direitos trabalhistas, favorece boa parte das empresas que contratam trabalhadores em condições de precariedade que é notória, de forma muito clara, a exploração.

Após o impeachment da presidenta da República Dilma Vana Rousseff, acontecido em maio de 2016, e que empossou ao seu vice – Michel Temer – no governo, foi possível presenciar importantes mudanças nas políticas públicas, sociais e trabalhistas, que afetaram diretamente a vida dos trabalhadores e tudo indica o início da expansão de uma categoria de trabalhadores em particular: o precariado. O ano de 2017 no Brasil foi conhecido como um ano de profundas mudanças para os trabalhadores e setores menos favorecidos da sociedade, pois se viram desprotegidos com as mudanças realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma vez que não haviam alterações desde a sua instituição em 1943. Isso contabiliza 74 anos de retrocesso para a história brasileira.

A famosa reforma trabalhista, aprovada pelo Congresso Nacional e pelo Presidente da

República Michel Temer modifica as Leis: a lei n. 13.467/2017, que altera 201 pontos da CLT; e a lei n. 13.429/2017, que liberaliza a terceirização e amplia o contrato temporário. Ambas as leis colaboram apenas com os interesses das empresas e desvalorizando os interesses do trabalhador. As mudanças afetaram todas as classes do proletariado, mas os assalariados e produtores de mão de obra viva são os principais prejudicados.

Nesse sentido, ao fazer uma breve reflexão da situação dos trabalhadores estudados e ao termos a oportunidade de poder participar de boa parte das rotinas dos Trabalhadores de Limpeza Urbanas, sendo testemunhas dos direitos negligenciados, desenvolvemos a consciência da necessidade de uma atenção social, sindical e estatal para com eles. No dia a dia, eles passam mais tempo no trabalho do que em seu conforto familiar, tirando o direito de lazer e cultura, por exemplo, dessa forma, as condições precisam ser urgentemente analisadas.

Partindo disso, as considerações supracitadas nos conduziram à explicitação do problema desta pesquisa, que foi definido da seguinte maneira: *Como esta pesquisa pode contribuir para conhecer melhor e caracterizar a modalidade de trabalho conhecida popularmente como garis, mas também sinalizar possibilidades de melhorar as condições de trabalho desses trabalhadores precariados na cidade de João Pessoa - PB?*

Para dar conta da questão norteadora desta pesquisa, apelaremos pelas contribuições de três grandes campos de conhecimento: a Sociologia do Trabalho, a História Social da Classe Operária e a Psicopedagogia. Como explicitado anteriormente na introdução desta dissertação de Mestrado, os principais autores utilizados para a compreensão do nosso objeto de estudo desde a perspectiva da Sociologia do Trabalho foram Guy Standing (2017), Ruy Braga (2012, 2017 e 2019) e Ricardo Antunes (2000). No campo da Psicopedagogia, debruçaremos nas contribuições de Marília Maia Costa (2004) e França e Dias (2017) e entre outros, para debater sobre o papel da Psicopedagogia, tentando construir uma visão psicopedagógica no contexto de valorização social e identidade profissional. E para melhor contextualizar o nosso objeto de estudo, dialogaremos a partir da História Social da Classe Operária, descrita por Hobsbawm (2015). Recorreremos principalmente às contribuições destes autores, por considerarmos os mesmos, como clássicos nos seus respectivos campos de saber.

Tratando-se de uma pesquisa interdisciplinar, procuramos tecer relações necessárias entre a Sociologia do Trabalho e a Psicopedagogia, com seu papel no mundo do trabalho. Procurando colocar os conhecimentos e saberes da Psicopedagogia a favor dos interesses da classe trabalhadora, na tentativa de mapear falas, interesses, sonhos e necessidades dos garis, e também na tentativa de contribuir para a consolidação de sua identidade profissional.

A Psicopedagogia ainda é uma área de conhecimento considerada nova no Brasil e seu

papel no mundo do trabalho costuma trazer dúvidas em relação ao seu papel e espaços de atuações. Sabe-se que a Psicopedagogia tem marcado presença junto às empresas, na tentativa de direcionar o trabalho em favor dos interesses e missões das empresas. No entanto, esta pesquisa procura dar um enfoque criativo e original, na tentativa de valorizar os saberes da Psicopedagogia para que possam ser trabalhados na perspectiva de identificar e defender os interesses de uma classe trabalhadora em particular: a dos garis que atuam junto a empresas privadas prestadoras de serviços, no município de João Pessoa (PB).

Esta pesquisa teve a intenção de conhecer melhor a realidade laboral dos garis, para assim, posteriormente poder contribuir na melhoria das suas condições laborais, na tentativa de auxiliá-los a firmarem a sua identidade. Nesse sentido, pretendemos analisar o contexto o qual os trabalhadores de coleta estão inseridos com a intenção de buscar uma solução ou fatores que possam melhorar sua qualidade de vida e condições de trabalho. Na cidade de João Pessoa-PB encontramos algumas empresas de coletas com inúmeros funcionários no cargo de garis. Partindo disso, podemos colocar essa problemática como um fato que precisa ser analisado com cuidado e rever as contribuições para o cenário de coleta urbana na cidade de João Pessoa-PB.

2.2 Objetivos: geral e específicos

Diante da problemática já apresentada, foi possível estabelecer os objetivos pertinentes para a construção desse estudo. Na tentativa de procurar respostas à problemática supracitada, o objetivo geral deste estudo é o seguinte:

- Caracterizar o trabalho dos garis dentro da perspectiva do trabalho precariado, assim como também, identificar as contribuições da Psicopedagogia para a melhoria de suas condições do trabalho e a construção de sua identidade profissional.

Dessa forma, para desenvolver o objetivo geral, foi necessário percorrer por uma série de objetivos específicos, que serão trabalhados durante todo desenvolvimento da pesquisa. Os objetivos específicos são os seguintes:

- 1 Debater sobre o mundo do trabalho na contemporaneidade enfatizado o trabalho alienado;
- 2 Conceituar o precariado dentro de uma perspectiva sociológica;
- 3 Analisar as perspectivas dos garis e como se dá a formação do precariado nessa classe;

- 4 Conceituar a Psicopedagogia, partindo do seu marco histórico;
- 5 Refletir sobre as contribuições da Psicopedagogia para a valorização social e a identidade profissional.

Dessa forma, cada objetivo será discutido nos capítulos apresentados, que vão ser trabalhados do macro ao micro, na tentativa de responder os objetivos estabelecidos. O diálogo referente a parte histórica da Psicopedagogia em que buscamos realizar uma apresentação, desde os seus primórdios, vão caminhar para o precariado até firmar a relação das duas temáticas.

A discussão de cada objetivo será essencial para o entendimento do nosso tema, em que o mundo do trabalho e a Psicopedagogia estarão sempre presentes nas discussões a fim de tentar trazer suas contribuições para os sujeitos da classe precariada.

2.3 Justificativa: Pessoal, social e acadêmica

O estudo realizado pode ser justificado pela importância de analisar as classes dos trabalhadores de coleta urbana com características do precariado, em que muitas das vezes se tornam invisíveis diante do Estado e sociedade. Esses trabalhadores estão cada vez mais prejudicados pelas mudanças no mundo do trabalho, tornando a profissão de gari uma necessidade para sobrevivência e não uma profissão a qual o sujeito se sente valorizado.

A sociedade precisa compreender o complexo processo de mudanças que vêm acontecendo, em matéria legal e trabalhista no Brasil, e refletir sobre as atividades exercidas por essa classe de trabalhadores. Para isso, é de grande relevância social elaborar estudos como esse, que possibilitem a expansão de informações e análises do mundo do trabalho. Realizar essa pesquisa foi fundamental para obter uma visão mais ampla e aprofundada acerca dos trabalhadores de limpeza urbana, em que o contato diário, interação com os garis e demais funcionários determinou o seguimento da pesquisa.

As experiências vivenciadas em uma empresa de coleta de lixo me possibilitaram perceber a desvalorização e alienação presente em cada metro quadrado da empresa em relação aos trabalhadores. Isso despertou o interesse em pesquisar sobre essa classe trabalhadora e iniciar as buscas de fatores que pudessem trazer para o público de recursos humanos (RH), e até mesmo outros profissionais que trabalhassem diretamente com os garis, ou quaisquer outras ideias que pudessem melhorar essas relações de trabalho.

A atuação como auxiliar de produção em uma empresa do ramo de coleta urbana, trouxe inquietações, reflexões e ideias que serviram de alavancas para a construção desse trabalho. As

interações com esses trabalhadores foram essenciais para discutir com propriedade sobre suas ações e sobre o tratamento da empresa para com eles. Entretanto, a escassez de estudos sobre essa temática nos traz uma inquietude que precisa ser debatida em nosso cotidiano, a fim de que possamos entender a realidade desse contexto.

A graduação em Psicopedagogia e a jornada em meio à pesquisa conseguiu acender a vontade de permear pelo campo empresarial voltado para as classes menos favorecidas. Durante o curso, o ensino deixou a desejar quando se tratava de fatores empresariais, em que não se ouvia falar sobre o psicopedagogo na empresa dentro das discussões das disciplinas, isso fez com que a busca sobre o assunto fosse essencial para a formação. Diversas pesquisas no ciberespaço e leituras construíram a peça que faltava para completar o entendimento dos campos de atuação psicopedagógica.

Após a graduação veio a aprovação e início no Mestrado em Gestão em Organizações Aprendentes, local em que tive acesso aos conhecimentos administrativos em instituições organizacionais voltados à resolução de problemas dentro de organizações. Em soma a esses ensinamentos, a inclusão no Diretório de Pesquisa em Educação, Políticas Públicas e Mundo do Trabalho (EPPMT), pertencente ao PPGE/UEPB e coordenado pelo professor orientador Jorge Fernando Hermida, favoreceu e possibilitou conhecimento teórico para compreender os aspectos sociais vinculados ao mundo do trabalho, que vão além de um cargo e uma formação organizacional. Sendo assim, compreendi bem mais do que antes as complexidades que caracterizam ao mundo do trabalho, assim como também conhecer a real situação dos garis de uma forma mais aprofundada.

Nesse mesmo período de busca, veio à tona o tema do precariado, termo que podemos considerar “recente” em pesquisas, principalmente no Brasil. Isso estimulou a busca por novos desafios, tanto acadêmico quanto profissional, em que a teoria foi fundamental para conseguir analisar e construir a pesquisa contextualizada com os autores clássicos referentes ao assunto.

Podemos considerar o presente trabalho como pioneiro na academia, diante da ausência de estudos sobre o conteúdo abordado. A falta de estudos colocando a Psicopedagogia como agente importante no mundo do trabalho e sua atuação na classe precariada, dificultou a base referencial, mas foi possível realizar interligações e relacionar com estudos aproximados e parecidos com a temática trabalhada. Com isso, constatou-se que tanto a Psicopedagogia no âmbito social, como o Precariado são temas com poucos estudos na academia brasileira.

Para deixar clara a importância desse estudo, podemos realizar um levantamento das pesquisas desenvolvendo um breve estado da arte com dados atualizados. O Estado da Arte, segundo Brandão e Baeta (1986), é um levantamento específico do que conhecemos sobre o

assunto e que será tema central no estudo, analisando e avaliando as produções científicas já existentes na área. A princípio, é importante ressaltar que o estado da arte contribui com o avanço da ciência, como afirma Soares (1989):

Essa compreensão do estado de conhecimento sobre um tema, em determinado momento, é necessária no processo de evolução da ciência, afim de que se ordene periodicamente o conjunto de informações e resultados já obtidos, ordenação que permita indicação das possibilidades de integração de diferentes perspectivas, aparentemente autônomas, a identificação de duplicações ou contradições, e a determinação de lacunas e vieses (SOARES, 200 p. 9).

Partindo disso, iniciamos acessando o Portal de periódicos da CAPES para analisar as pesquisas já realizadas nos últimos cinco anos sobre a Psicopedagogia em compromisso social, a qual não conseguimos encontrar nenhuma pesquisa que abordasse essa temática, nem apresentasse ela como uma área de conhecimento voltada para o sujeito da classe precariada. Em seus resultados ressalva que para a Psicopedagogia evoluir como ciência, é preciso mais discussões e incentivo à pesquisa científica, com publicações que possam divulgar a essência, o comportamento e a importância do sujeito.

No mesmo Portal, filtramos os artigos que abordassem o precariado no Brasil, em busca de compreender o cenário brasileiro. De 5 (cinco) encontrados apenas 2 (dois) apresentaram o precariado numa visão empresarial. Dentre eles, encontramos o estudo “Crise do capital, exército industrial de reserva e precariado no Brasil contemporâneo” de Hiago Trindade do ano de 2017, publicado na revista Scielo. A pesquisa buscou compreender os marcos da crise estrutural do capital e as mudanças da vida social, como as alterações processadas no modo de produção capitalista têm modificado a forma de ser e existir da classe trabalhadora em geral e do exército industrial de reserva mais particularmente, destacando o lugar ocupado pelo precariado. Nessa pesquisa também buscou-se não analisar uma classe específica, mas de uma forma geral tentou explicitar as mudanças no mundo do trabalho debatendo o precariado.

Encontramos também um estudo de caso feito por Ruy Braga (2014) “Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: Um olhar a partir da indústria do *call center*”. Nesse estudo o autor faz uma análise do governo de Luiz Inácio Lula da Silva em 2002 e por meio de um estudo de caso da indústria do *call center*, setor que mais criou postos formais de trabalho nos anos 2000, analisou também a relação entre a automobilização dos trabalhadores, a ação dos sindicatos e as políticas públicas federais, que formam o atual ciclo grevista brasileiro. Na pesquisa o autor percebeu os dois lados do atual modelo de desenvolvimento: o acesso aos

direitos sociais, todavia à custa de baixos salários e precárias condições de trabalho. Finalizando que:

A angústia do precariado volta-se por fim para os sindicatos, que se veem obrigados a lançar mão de uma série de iniciativas com a finalidade de responder à nova dinâmica do conflito industrial produzida pelo crescimento do setor. Nesse caminho, os sindicalistas buscam conectar os teleoperadores às políticas públicas do governo federal, aliviando a insatisfação operária ao aproximá-los do atual modo de regulação. (BRAGA, 2014, p. 44).

A pesquisa de Braga (2014) trouxe para nosso estudo um formato de como estudar o precariado em conjunto com uma classe que se enquadrasse nele, de uma forma mais específica (classe precariada dos *Call center*) para nos levar as pesquisas sobre os garis, além de nos mostrar uma visão que enfocasse também o sindicato no processo de mudanças para buscar melhorias.

Não foi encontrada nenhuma pesquisa que estudasse de forma interligada o precariado e a Psicopedagogia, dessa forma, esse estudo terá uma grande relevância social contribuindo para a comunidade acadêmica, empresas e funcionários, aprimorando a formação de psicopedagogos e colaborando para a formação de funcionários que se enquadram no precariado.

Com isso, para discutir sobre a Psicopedagogia em diversos âmbitos, também usamos livros, como o de Marília Maia Costa “Psicopedagogia Empresarial”, publicado em 2009 pela editora Wak. Nele são relatadas experiências e pontuado ações e atribuições do psicopedagogo dentro da empresa. A autora deixa claro que “a Psicopedagogia dentro da empresa vem atuar diretamente com o inter-relacionamento entre todos com aprendizado” (COSTA, 2009, p.14). Para contribuir com esse estudo da Psicopedagogia Empresarial, também serão destacados livros de Palermo (2016); Levy (2011) e outros autores de artigos encontrados, que auxiliam na compreensão da temática abordada, para que seja possível debater a necessidade da Psicopedagogia focando no funcionário dessa empresa.

Desta forma, para falar sobre os trabalhadores de limpeza urbana – garis – realizamos um levantamento bibliográfico sobre esses trabalhadores e encontramos um estudo relevante sobre a classe dos garis. O livro de Fernando Braga da Costa “Homens Invisíveis: Relatos de uma Humilhação Social”, resultado de uma dissertação de mestrado defendida no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, traz contribuições de suma importância para o estudo. O autor associou-se aos garis e viveu na pele a rotina deles, exercendo a mesma função, varrendo, correndo, carregando saco de lixo e até mesmo usando uniforme. Essas atividades foram exercidas durante nove anos.

Costa (2004) nesse processo de convivência, relata todos os episódios que marcaram o processo, além das condições as quais estavam expostas, como:

O primeiro impacto físico de se trabalhar como gari - anterior ao contato com as ferramentas - refere-se à irremediável exposição do corpo às variações da temperatura e condições climáticas [...] O sol, o calor e o frio, nas condições de trabalho desses homens, são para eles determinantes de preocupação, não de fruição. É como se a natureza, ela própria, contasse diariamente como realidade opressiva. (COSTA, 2004, p. 195-196).

Ainda na concepção de Costa (2004), os garis não tinham seus pedidos atendidos e suas condições de trabalho eram precárias, das suas roupas as ferramentas de trabalho. Além de narrar sua rotina naquele espaço, ele traz aspectos fortemente presentes no cenário dos garis: humilhação e invisibilidade pública. Esse sentido, torna nossa temática um assunto com grande relevância social e política, onde se faz necessário as empresas, torná-los profissionais valorizados dentro do seu ambiente de trabalho e principalmente por nós enquanto sociedade, trazendo a autovalorização. Acreditamos que essas atividades podem ser desenvolvidas pelo psicopedagogo junto com outros profissionais.

Guy Standing (2017), em sua obra “o precariado: a nova classe perigosa” publicado em 2017, apresentou aspectos fundamentais para a construção da pesquisa. O livro mostra o quão está presente o precariado pelo mundo, e faz uma excelente análise que nos possibilita refletir nossa situação atual. Para ele “ser precarizado é ser sujeito a pressões e experiências que levam a uma existência precariada, de viver no presente, sem uma identidade segura ou um senso de desenvolvimento alcançado por meio do trabalho e do estilo de vida” (STANDING, 2017, p. 37).

Nessa análise sobre o conceito do precariado, podemos dizer de forma clara e objetiva, que “uma maneira de olhar para o precariado é perceber como as pessoas passam a realizar formas inseguras de trabalho que provavelmente não ajudarão a construir uma identidade desejável ou uma carreira cobiçada” (STANDING, 2017, p. 36). Esse ponto é onde vamos estacionar para nos aprofundar diretamente ao precariado.

Nessa mesma linha, encontramos o pesquisador brasileiro Ruy Braga, que também estuda o precariado com um olhar crítico as ideias de Standing, em suas obras “A rebeldia do precariado” publicado em 2012 e “A política do precariado: do populismo a hegemonia lulista” publicado em 2017. Nessas obras o autor faz uma análise significativa do cenário dos trabalhadores brasileiros, caracterizando o precariado no Brasil desde a década de 1950. Para ele “Aos nossos olhos, o precariado, isto é, o proletariado precarizado, é formado por aquilo que, excluídos tanto o lupemproletariado quanto a população pauperizada, Marx chamou de

‘superpopulação relativa’” (BRAGA, 2012, p. 18).

Analisando as obras citadas, podemos então construir uma ideia de que a situação real e atual dos garis precisa ser discutida e vistas pela sociedade e estado. A psicopedagogia, junto com outras áreas de atuação, apresenta um papel fundamental nesse processo. Dessa forma, a academia precisa dar retorno a sociedade, com ideias que possam contribuir na sua melhora, principalmente das classes menos favorecidas.

2.4 Metodologia

Neste item apresentaremos as diversas partes constituintes de nossa proposta metodológica, que procurou ser orientada pelos princípios do método dialético. A caracterização, o sujeito, o campo empírico e os procedimentos tomados para a construção da pesquisa serão aqui destrinchados e detalhados para alcançar os objetivos estabelecidos diante das variáveis encontradas.

2.4.1 Caracterização da pesquisa

Caracterizar a pesquisa será importante para o entendimento do contexto o qual o estudo foi desenvolvido, desta forma, a pesquisa aqui realizada está no campo da pesquisa social, que com base no campo e problemática apresentada será uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório com levantamento bibliográfico e documental, pois foi necessário coleta de informações por meio de artigos, livros, revistas e periódicos que abordassem a temática, além de ter sido necessário a utilização das legislações trabalhistas para fundamentar as ideias a serem discutidas. Nesse caso, foi necessário fazer observações, que foram fundamentais para a elaboração das perguntas postas no roteiro da entrevista, que foi nosso instrumento para a coleta de dados.

Aqui utilizaremos ideias dentro da perspectiva dialética, que segundo Gil (2008):

A dialética fornece as bases para uma interpretação e totalizante da realidade, já que estabelece que os fatos sociais não podem ser entendidos quando considerados isoladamente, abstraídos de suas influências políticas, econômicas, culturais etc. Por outro lado, como a dialética privilegia as mudanças qualitativas, opõe-se naturalmente a qualquer modo de pensar em que a ordem quantitativa se torne norma. Assim, as pesquisas fundamentadas no método dialético distinguem-se bastante das pesquisas desenvolvidas segundo a ótica positivista, que enfatiza os procedimentos quantitativos. (GIL, 2008, p. 14)

Trabalharemos diante do meio social político e econômico do mundo do trabalho para trazer uma visão empírica e crítica. Com isso, entraremos no campo da pesquisa social para buscar respostas para a problemática destacada. “A pesquisa social pode decorrer de razões de ordem intelectual, quando baseadas no desejo de conhecer pela simples satisfação para agir” (GIL. 2008 p. 26). O mesmo autor define pesquisa social como “o processo que, utilizando a metodologia científica, permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social” (GIL. 2008 p. 26).

Esta pesquisa busca problematizar questões a respeito de uma categoria historicamente esquecida. A questão social abordada seria as condições de trabalho dos garis, que se encontram desprotegidos de direitos trabalhistas. Para isso, tentaremos pontuar sugestões para possíveis melhorias, Richardson e Pfeiffer (2017) falam que:

Em geral, a pesquisa que procura resolver problemas do contexto faz uso das “teorias” atuais para a resolução de problemas da vida real, em que é necessário identificar, processar e controlar os fatos e fenômenos relacionados com a sobrevivência do ser humano” (RICHARDSON e PFEIFFER, 2017, p. 04)

Com isso, a abordagem principal utilizada foi a qualitativa, onde Flick (2009, p. 08) relata que a pesquisa qualitativa surge para analisar fenômenos sociais de diversas maneiras, sejam analisadas experiências de algum grupo ou de algum indivíduo, examinando interações e comunicações que estejam se desenvolvendo ou até mesmo investigando documentos.

Nossa pesquisa analisou o contexto dos trabalhadores de limpeza urbana – garis – considerando suas percepções e experiências no trabalho, onde também faremos uso de documentos referentes às leis trabalhistas e suas modificações na atualidade que possa afetar as relações laborais desse sujeito.

Partindo disso, foram analisados artigos, livros, revistas e documentos legislativos trabalhistas, para fundamentar e basear as ideias expostas com a intenção de esclarecer o contexto dos sujeitos inseridos e o campo explorado. Podemos dizer, que o trabalho tem uma característica exploratória, fundamentando isso com a ideia de Gil (2008), ao dizer que:

As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. De todos os tipos de pesquisa, estas são as que apresentam menor rigidez no planejamento. Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso. Procedimentos de amostragem e técnicas quantitativas de coleta de dados não são costumeiramente aplicados nestas pesquisas (GIL, 2008, p. 27).

Por fim, esses aspectos vão nos ajudar a alcançar nossos objetivos e responder a problemática. Caracterizar a pesquisa nos ajuda a saber o rumo tomado para a produção e desenvolvimento da mesma, podendo compreender os resultados obtidos e tornando o trabalho com relevância social.

2.4.2 Os sujeitos da pesquisa e o instrumento da coleta dos dados

Os sujeitos da pesquisa são representados por 09 trabalhadores garis, do sexo masculino com idade entre 20 e 55 anos, todos terceirizados pela Empresa de Limpeza Urbana (EMLUR), que desenvolvem suas atividades prestando serviços junto à Prefeitura Municipal de João Pessoa (PB). Trabalham 08 horas por dia, com 1 hora para almoço, sendo de segunda a sábado, somando 44 horas semanais. Nesse contexto podemos encontrar garis de coleta que trabalham com a mesma carga horaria, sendo uma folga na semana e um domingo no mês, porém não foi possível incluir na pesquisa.

Vale ressaltar que, a princípio, a ideia seria de 10 sujeitos, obtivemos 13 trabalhadores de amostra, mas, 4 deles se recusaram a assinar o termo de consentimento, por receio de sofrer alguma represália por parte da empresa. Sendo assim, a pesquisa foi construída em cima de uma amostra de 09 trabalhadores que apresentaram dados suficientes para tal elaboração.

Diante disso, é importante entender a realidade além da carga horaria, pois existe um cenário por trás, que influencia significativamente suas relações e qualidade de vida, para isso podemos trazer a ideia de Campos, Rubinho e Pereira (2015), que explicam a realidade desses trabalhadores ao dizer que “o gari está inserido num ambiente de trabalho a céu aberto, ou seja, eles estão expostos a intempéries como: sol, chuva, frio, calor, bem como ao ruído emitido pelo carro que recolhe o lixo e do trânsito da cidade” (CAMPOS, RUBINHO e PEREIRA, 2015, p. 06).

Entender esse sujeito da pesquisa é fundamental para compreender o desenvolvimento do estudo. É preciso ter consciência da ocupação desse sujeito na empresa e na sociedade. Essa realidade a qual eles se encontram pode ter uma visibilidade bem além do seu cargo, a reflexão das atividades e ações exercidas por eles, para concretizar essa profissão também é um fato para se analisar. Dessa forma, as mesmas autoras dizem que:

Todo esse trabalho de coleta de lixo ocorre com o gari correndo, subindo e descendo calçadas desniveladas, em meio ao trânsito de carros, buracos nas ruas, iluminação inadequada para o trabalho noturno, e o contato com agentes químicos e biológicos próximo ao corpo. Esse cenário ainda possui um agravante: os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) que por muitas vezes não são adequados para esse ritmo tão desgastante, pois ao invés de

proporcionar conforto, podem vir a ocasionar lesões (CAMPOS, RUBINHO E PEREIRA, 2015, p. 06).

As condições de trabalhos serão cruciais para a construção do debate social, em alguns estudos, isso é exposto como desvalorização e humilhação. Nesse caso, podemos destacar a dissertação de mestrado de Fernando Braga da Costa, a qual logo após a defesa foi elaborado no ano de 2004 um o livro intitulado: “Homens Invisíveis: Relatos de uma Humilhação Social”, dissertação defendida no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

Esse estudo de Costa (2004) mostra claramente a desigualdade e exclusão dos garis em meios sociais, onde o mesmo mostra a relação do pobre com o capitalismo de forma crítica, relatando que:

Os pobres são as pessoas que fabricam automóveis; nós, as pessoas que os utilizamos. Com alguma sorte, depois de décadas de uso por terceiros, podem comprar os tais carros que produziram, já em condições precárias. Os pobres são os sujeitos que trabalham como padeiros [...] mas, muitas vezes, sua família passa fome (COSTA, 2004, p. 240).

Essa invisibilidade do ser humano trazido por Cosa (2004) traz o homem como sujeito passivo em relação a sua situação social, surgindo um “desaparecimento intersubjetivo de um homem no meio de outros homens; expressão pontiaguda de dois fenômenos psicossociais que assumem caráter crônico nas sociedades capitalistas: humilhação social e reificação” (COSTA, 2004, p. 63). Nesse sentido, a invisibilidade social dos garis se torna um aspecto que prejudica seu reconhecimento como sujeito de uma sociedade.

Partindo desses pressupostos, entendemos a profissão do gari com um cargo que enfrenta dificuldades diariamente, onde Campos, Rubinho e Pereira (2015) pontuam alguns riscos que os mesmos estão expostos:

Destacam-se como os principais riscos aos quais os garis estão expostos: riscos ergonômicos, físicos, de acidentes, biológicos, químicos e psicossociais, que caracteriza essa profissão como uma das mais desafiadoras para esse setor no que se refere a minimizar a incidência desses riscos bem como concatenar norma e prática (CAMPOS, RUBINHO E PEREIRA, 2015, p. 07)

Diante dos fatos apresentados que possibilitaram entender um pouco a realidade desses trabalhadores e as variáveis que os circulam, foi preciso escolher um instrumento de coleta de dados, que pudesse colher as informações necessárias para a construção da pesquisa e que mostrassem além das observações anotadas em meio as convivências como auxiliar de produção. Com isso, foi elaborada uma entrevista composta de 13 perguntas abertas

(APÊNDICE I), de fácil entendimento. As questões apresentadas, abordavam assuntos que pudessem trazer para o desenvolvimento da pesquisa a percepção dos entrevistados sobre seu cotidiano laboral.

Goldenberg (2004) diz que entrevistas podem ser elaboradas da seguinte forma:

1- Podem ser rigidamente padronizados: as perguntas são apresentadas a todas as pessoas exatamente com as mesmas palavras e na mesma ordem, de modo a assegurar que todos os entrevistados respondam à mesma pergunta, sendo as respostas mais facilmente comparáveis. Tais perguntas podem ser do tipo:

a. Fechadas: as respostas estão limitadas às alternativas apresentadas. São padronizadas, facilmente aplicáveis, analisáveis de maneira rápida e pouco dispendiosa. Uma de suas desvantagens é que as pessoas limitam suas respostas às alternativas apresentadas, mesmo quando há outras razões;

b. Abertas: resposta livre, não-limitada por alternativas apresentadas, o pesquisado fala ou escreve livremente sobre o tema que lhe é proposto. A análise das respostas é mais difícil;

2- Podem ser assistemáticos: solicitam respostas espontâneas, não-dirigidas pelo pesquisador. A análise do material é muito mais difícil;

3- Entrevista projetiva: utiliza recursos visuais (quadros, pinturas, fotos) (GOLDENBERG, 2004, p. 86)

Optamos por esse instrumento ao levar em consideração que muitos poderiam ser analfabetos, como também, tornar a conversar mais dinâmica, deixando o entrevistado à vontade. A mesma autora aponta sete vantagens da entrevista:

1. pode coletar informações de pessoas que não sabem escrever; 2. as pessoas têm maior paciência e motivação para falar do que para escrever; 3. maior flexibilidade para garantir a resposta desejada; 4. pode-se observar o que diz o entrevistado e como diz, verificando as possíveis contradições; 5. instrumento mais adequado para a revelação de informação sobre assuntos complexos, como as emoções; 6. permite uma maior profundidade; 7. estabelece uma relação de confiança e amizade entre pesquisador-pesquisado, o que propicia o surgimento de outros dados. (GOLDENBERG, 2004, p. 88)

Para a construção da entrevista foi analisado o meio que os trabalhadores estavam expostos, suas atribuições diante de sua profissão e sua visão do mundo do trabalho. As leituras referentes ao precariado foi a base da contextualização, utilizando aspectos como: direitos trabalhistas, carga horaria, relação com a empresa, segurança de trabalho e no emprego. Tais aspectos foram analisados pelo entrevistador, através da conversa, seguindo o roteiro estabelecido.

Para analisar os dados foi utilizado a própria metodologia dialética, tentando relacionar

as categorias expostas na pesquisa com as questões elaboradas no roteiro, colhendo as perspectivas dos garis e ao mesmo tempo colhendo os detalhes do contexto. Após isso, um gráfico colocará as informações obtidas com a intenção de criar um apoio visual para deixar mais claros os resultados obtidos com a entrevista.

2.4.3 Definição do campo empírico

O espaço dos trabalhadores de coleta urbana – garis – é a rua. Na rua eles exercem suas funções, correm, andam, coletam de porta em porta ou fazem a limpeza das ruas diariamente. Na empresa, eles chegam apenas para registrar chegada e saída, fazendo dela um espaço que representa uma pequena parcela do seu dia.

Nas observações foi possível colher informações pertinentes dentro e fora da empresa. Esse campo também pode ser caracterizado pelos próprios garis, onde terá o questionário para explicar do seu ponto de vista.

Esse levantamento social do campo, segundo Gil (2008, p. 56) tem como vantagem:

- a) Conhecimento direto da realidade. À medida que as próprias pessoas informam acerca de seu comportamento, crenças e opiniões, a investigação torna-se mais livre de interpretações calcadas no subjetivismo dos pesquisadores.
- b) Economia e rapidez. Desde que se tenha uma equipe de entrevistadores, codificadores e tabuladores devidamente treinados, torna-se possível a obtenção de grande quantidade de dados em curto espaço de tempo. Por outro lado, quando os dados são obtidos mediante questionários, os custos tornam-se relativamente baixos.
- c) Quantificação. Os dados obtidos mediante levantamentos podem ser agrupados em tabelas, possibilitando a sua análise estatística. As variáveis em estudo podem ser codificadas, permitindo o uso de correlações e outros procedimentos estatísticos. À medida que os levantamentos se valem de amostras probabilísticas, torna-se possível até mesmo conhecer a margem de erro dos resultados obtidos (GIL, 2008, p. 56).

O campo empírico observado por dois olhares, visão do pesquisador e visão dos sujeitos da pesquisa, podem favorecer informações importantes para o desenvolvimento do trabalho. Ao olhar do pesquisador, os trabalhadores estão em lugares insalubres, a rua coloca o sujeito exposto ao sol, chuva e doenças ao contato com lixo. Como estudaremos o espaço, o sujeito e o contexto social, podemos chamar de um estudo de campo, pois “no estudo de campo estuda-se um único grupo ou comunidade em termos de sua estrutura social, ou seja, ressaltando a interação de seus componentes” (GIL, 2008, p. 57). Essa relação pode nos propor uma pesquisa de grande valia.

O espaço da empresa não será descrito, pois não tivemos a oportunidade de explorar o

ambiente, seguindo os padrões éticos, dessa forma, analisaremos de acordo com a visão dos garis e as condições que eles se encontravam no ato da entrevista, deixando o espaço empresarial para outra oportunidade.

2.4.4 Procedimentos metodológicos

Depois de ter conhecimento dos fatos e ter uma aproximação do campo, foi possível elaborar o instrumento de coletar dados: a entrevista. Nesse caso foi preciso alguns procedimentos: construção da metodologia, leituras para fundamentação da pesquisa, construção do instrumento de coleta: a entrevista, aplicação da entrevista e análise dos dados.

O primeiro passo foi construir a metodologia, o segundo foi leituras com autores que contribuíssem na fundamentação da parte teórica e nos dessem base para a construção do instrumento, o terceiro foi a autorização da entrevista, que começa com a assinatura do termo de consentimento pelo representante geral dos garis. Nos dirigimos para a EMLUR e procuramos lá o responsável pelos garis da cidade de João Pessoa, para ele foi explicada a ideia central da pesquisa e os procedimentos os quais seriam feitos mais adiante, dada a autorização da entrevista seguimos para o quarto passo: a aplicação da entrevista.

Na aplicação da entrevista foi preciso ir no campo empírico: as ruas. Percorremos bairros estratégicos da cidade de João Pessoa, que não serão revelados por questões éticas, levando em considerações que cada um tem sua rua fixa para limpar. Quando um gari era avistado, nós os abordávamos, nos apresentávamos, explicávamos a pesquisa e pedíamos a autorização deles para a aplicação, ao responder as questões era apresentado o termo de consentimento para que eles assinassem, tal aplicação durou dois dias.

Nesse processo, nos deparamos com situações inusitadas, uma dessas situações foi o momento da nossa visita em uma casa de apoio – nome dado ao local que os garis se encontram para bater ponto de entrada e saída e retirar o material de trabalho – Nessa casa encontramos uma senhora que estava passando pelo luto de sua mãe, mas que devido o tempo dado pelo DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, artigo 473, parágrafo primeiro, foi “obrigada” a trabalhar em situação vulnerável. A lei dá apenas dois dias consecutivos para pessoas que perdem a mãe.

Antes da aplicação de fato, visitamos o campo dois dias antes para saber a dinâmica utilizada pelos garis. Com isso, conversamos com eles quando era avistado pela rua, perguntamos qual horário saiam para trabalhar, qual horário voltavam para a casa de apoio e como seguiam seu trajeto. Acreditamos que essa atitude nos ajudou a preparar os meios a serem

utilizados.

No ato da aplicação, começamos às oito horas da manhã seguindo pelas ruas e quando encontrarmos algum gari dávamos início a entrevista. No percurso, víamos sujeitos divididos, uns com sede de mudança e outros desacreditados com sua situação atual, como também, sujeitos alegres e educados, que puderam nos oferecer uma experiência diferente.

Após a aplicação, seguimos para o quinto passo: a análise de dados que veremos no capítulo da construção do precariado dos garis. Esse passo foi a confirmação da construção do precariado na classe dos garis.

2.4.5 Comitê de Ética

Essa pesquisa foi realizada envolvendo seres humanos no seu contexto social, analisando o mundo trabalho, por esse motivo foi necessário submetê-la ao comitê de ética, que avaliou e acompanhou os aspectos éticos com o intuito de analisar se a pesquisa afligia a dignidade, bem-estar ou algum direito do colaborador da pesquisa. Dessa forma, a pesquisa foi aprovada.

Usamos a resolução do CNS/ No. 466/ 2016 e 510/2016, o risco previsto para a pesquisa foi a possível insegurança do participante quando exposto alguns conceitos que, talvez, seja desconhecido por eles, e seus benefícios também estão de acordo com a resolução do CNS/ No. 466/ 2016 e 510/2016. Após identificar o precariado e as contribuições do psicopedagogo no processo de aprendizagem e valorização dos garis, podemos trazer para a academia e empresas, ideias e resultados para a construção de uma formação profissional que possa incentivar atitudes no trabalho e trazer uma melhor qualidade vida para trabalhadores de coleta urbana e seu espaço laboral.

Todos os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Conforme a resolução do CNS/ No. 466/2016 e 510/2016), o qual está sendo garantido o sigilo de sua identidade, seu nome ou qualquer material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão.

3 O MUNDO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI: O PRECARIADO COMO UMA “NOVA” CLASSE TRABALHADORA

Nos últimos tempos, as transformações do mundo do trabalho e suas novas configurações na contemporaneidade têm levado para a academia uma temática nova, e com uma grande necessidade de ser interpretada pelos pesquisadores: o precariado. A forma como a sociedade se organiza vai se modificando e influenciando nossas vidas, inclusive, as formas de como o homem transforma a natureza e constrói sua cultura. Nesta perspectiva, a Sociologia do Trabalho tem se ocupado desse processo transformador. A classe trabalhadora tem se tornado um objeto de estudo de muitos cientistas sociais, dentre eles, Eric Hobsbawm (2015). Para este pesquisador, “classes trabalhadoras” e “classes operárias”, tem se tornado categorias importantes nos últimos séculos, sendo usadas desde o final da Guerra Napoleônicas na década de 1820.

Na contemporaneidade, as categorias supracitadas passaram por um processo de diversificação, tendo em vista a existência de grupos de trabalhadores inseridos em novas modalidades (ciberespaço, terceirizados, etc.) que, independentemente da atividade, objetivam uma remuneração. Nessa visão de pensamento, Antunes (2018, p. 31) diz que o mundo do trabalho na contemporaneidade tem um desenho novo – o trabalho precariado – tendo se tornado um novo objeto de estudo para pesquisas construídas nas áreas das Ciências Humanas e Sociais. Esse desenho tem modificado nossas condições de vida e, em consequência disso, surge a necessidade de um processo de adaptação a esse novo cenário laboral, que foi se construindo gradual e progressivamente.

Diante disso, temos a emergência de mais um sujeito histórico dentro da perspectiva da classe-que-vive-do-trabalho: o *trabalhador precariado*. Entender as mudanças que conduziram a sua emergência é uma tarefa de suma importância para pesquisas como a nossa, de caráter social, que aborda o mundo do trabalho como objeto de estudo, pois existe uma grande necessidade para compreender e construir alternativas para combater as armadilhas do capitalismo e diminuir a exploração laboral.

As mudanças que o mundo do trabalho trouxe para a vida em sociedade, a Sociologia caracterizou com uma nova modalidade para os sujeitos. Sorj (2000) pontua algumas mudanças na contemporaneidade fundamentais:

(...) o crescimento significativo do emprego "autônomo"; o aumento das formas atípicas de emprego, como o trabalho temporário, em tempo parcial e a domicílio; a acelerada expansão de pequenas empresas, tanto no setor industrial como no de serviços; o declínio significativo do emprego mesmo

nas grandes empresas multinacionais; a forte tendência ao desmembramento de grandes empresas em pequenas unidades produtivas descentralizadas; o crescimento de novas formas de propriedade, como o *franchising*, ou de novos arranjos produtivos como a subcontratação (SORJ, 2000, p. 29).

Uma mudança que devemos nos atentar é a segurança no emprego. Se voltarmos brevemente para a década de 1970, os empregos eram considerados para toda a vida. O mesmo autor citado acima, coloca que:

Em sentido macrosociológico, o emprego desempenhava a poderosa função de articular diferentes níveis do sistema social: as motivações individuais, as posições sociais e a reprodução ou integração sistêmica. A construção das identidades sociais, ao menos para os homens, tinha como principais determinantes a qualificação, a posição no emprego e as expectativas de carreira (SORJ, 2000, p. 31).

Não podemos dizer que hoje existem esses aspectos, uma vez que a modalidade de um mesmo trabalho mantida ao longo do tempo é cada vez menos comum e existente na atual realidade laboral. De fato, esse trabalhador está sendo cada vez mais desvalorizado no contexto sociológico pelo capitalismo, que neste século XXI se desenvolve de uma forma cada mais selvagem, atacando direitos trabalhistas historicamente adquiridos pelos trabalhadores. Hobsbawm (2015) mostra que o movimento operário é repleto de protagonistas, que se dedicaram a vida inteira para lutar, defendendo seus direitos na arena do mercado, pois, “...somente podemos falar de direitos, de forma realista, onde eles possam ser assegurados pela ação do homem (p. 488)”. Ainda na mesma concepção, o autor fala que:

Os agricultores podem fazer valer direitos legais ou não à irrigação, mas nenhum deles é polo o suficiente para garantir o direito a chuva. E, do ponto de vista do historiador, os direitos não existem no abstrato, mas somente onde as pessoas os exigem ou possa supor-se que elas estão conscientes de sua falta. (HOBBSAWM, 2015, p. 488)

Do ponto de vista histórico, podemos afirmar que os movimentos operários do século XIX contribuíram de forma significativa na defesa e concretização dos direitos humanos, em pleno século XX. Para o autor, o ponto mais importante das conquistas adquiridas foi demonstrar que os direitos humanos precisavam ser efetivos na prática como são no papel e saber de sua amplitude na sociedade. No entanto, na atualidade, o que temos em pleno século XXI é um processo de desconstrução dessas históricas conquistas trabalhistas e sociais, que procuram naturalizar as relações sociais e trabalhistas, sempre seguindo a lógica do mercado e do capital.

3.1 O trabalho como categoria ontológica e a alienação na sociedade capitalista

Conforme anunciamos na introdução a este capítulo, a perda de direitos historicamente adquiridos pela classe trabalhadora neste início do século XXI, colocou aos trabalhadores perante um novo cenário, muito contraditório: o trabalho precariado. O aumento do desemprego estrutural que vêm acontecendo no Brasil e em todo o mundo faz com que muitos trabalhadores se satisfaçam com remuneração e carga horária de trabalho pouco dignas, que lhes são oferecidas, sem ter possibilidades de escolha. As necessidades humanas e sociais (se alimentar, se vestir, estudar etc.), materiais e imateriais, fazem com que tais propostas sejam muitas vezes aceitas de maneira acrítica, sem que os trabalhadores pensem e reflitam sobre a proposta laboral. De fato, o trabalhador se tornou mais uma mercadoria a ser comprada pelo seu valor de uso, deixando de lado o viés social.

Os fundamentos ontológicos que compõe a categoria trabalho, precisam ser entendidos a partir do seu próprio conceito. A categoria trabalho é estudada desde muito tempo. Dentre os principais estudiosos que se debruçaram sobre o tema, destaca-se alguns clássicos da literatura operária universal, como por exemplo Karl Marx (1985) e Eric Hobsbawm (2015). Nos seus estudos, Karl Marx tenta debater, de uma forma filosófica e reflexiva, o funcionamento do mundo do trabalho, analisando tanto os sujeitos quanto suas complexidades históricas.

Para Marx (1985):

Antes de tudo, o trabalho é 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. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio. Não se trata aqui das primeiras formas instintivas, animais, de trabalho. O estado em que o trabalhador se apresenta no mercado como vendedor de sua própria força de trabalho deixou para o fundo dos tempos primitivos o estado em que o trabalho humano não se desfez ainda de sua primeira forma instintiva. Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e portanto idealmente (MARX, 1985, p.149-150).

Partindo disso, é nítido que o trabalho é uma característica exclusiva do ser humano. Segundo Moretti e Asbahr (2011) é no trabalho que o homem se torna um sujeito emancipado, é uma relação que o homem de forma singular estabelece com a sociedade, “...nesse processo de apropriações e objetivações, viabilizado por meio do trabalho, o indivíduo torna-se humano ao longo de sua vida em sociedade, ao apropriar-se da essência humana que é um produto histórico-cultural (MORETTI e ASBAHR, 2011, p. 479). Também vale a pena lembrar aqui Saviani (2013), quando na sua Pedagogia Histórico-crítica, ele nos lembra que é através do trabalho que o homem constrói a sua segunda natureza: o mundo da cultura, a natureza humana.

A emancipação humana (SWAIA, 1990; DIAS 2007; CATÃO, 2013) passa por três dimensões: *cognitivas*, onde o sujeito precisa de suas funções psicológicas superiores e de um pensamento mais complexo em relação ao mundo; dimensões *sociais*, onde sua relação com o outro irá influenciá-lo formando uma intersubjetividade, e por fim, uma dimensão *político-econômica*, que é um fator primordial para favorecer as dimensões anteriores e para a construção do seu processo de aprendizagem, essas dimensões precisam estar interligadas para que a emancipação aconteça. Sobre essa emancipação, Antunes (2018) vai dizer que existe uma contradição no ato de trabalhar já que ele ao mesmo tempo “...emancipa e aliena, humaniza e sujeita, libera e escraviza” (p.26)

Ao falar de exclusão social, tal qual podemos incluir os garis, Swaia (1990) nos lembra que a desigualdade social influencia na construção do sujeito, a exclusão pode ocorrer sem que ele tenha consciência disso, colocando o meio social, político e econômico como fundamentais na mudança de comportamento, pensamento e na emancipação, nesse sentido, o mesmo autor coloca o estado como um agente de compromisso social para desenvolver isso.

O trabalho é uma característica própria da sociedade capitalista, onde o sujeito a desenvolve por uma única razão: a sobrevivência. Se nos aprofundarmos com os estudos de Lukács (2013), entenderemos isso ao seu relato condizendo que “a essência do trabalho humano consiste no fato de que, em primeiro lugar, ele nasce em meio à luta pela existência e, em segundo lugar, todos os seus estágios são produto de sua autoatividade” (2013, p. 43).

O trabalho é uma categoria que constrói o sujeito como um ser social, é um processo de relação entre o homem e a natureza, Marx (2008) coloca isso ao dizer que:

[...] na produção social da própria existência, os homens entram em relações determinadas, necessárias, independentes de sua vontade; essas relações de produção correspondem a um grau determinado de desenvolvimento de suas forças produtivas materiais. A totalidade dessas relações de produção constitui a estrutura econômica da sociedade, a base real sobre a qual se eleva uma superestrutura jurídica e política e à qual correspondem formas sociais determinadas de consciência. O modo de produção da vida material

condiciona o processo de vida social, política e intelectual. Não é a consciência dos homens que determina o seu ser; ao contrário, é o seu ser social que determina sua consciência (MARX, 2008, p. 47).

Partindo disso, podemos adotar o trabalho como uma categoria ontológica, sendo ele produtor de um sujeito social que existe na sociedade, para que possamos nos adaptar a uma sociedade capitalista para nossa própria sobrevivência. Sendo assim o ser humano é escravo do capitalismo.

Também podemos pontuar a alienação, como outra categoria presente no mundo do trabalho, para isso, é indispensável utilizar Marx como um dos principais estudiosos desse assunto relacionado ao capitalismo.

O estranhamento, segundo Marx (2004) acontece em dois aspectos:

1) A relação do trabalho com o produto do trabalho, como objeto estranho e poderoso sobre ele. Essa relação é ao mesmo tempo a relação com o mundo exterior sensível, com os objetos da natureza com o mundo alheio que lhe defronta hostilmente. 2) A relação do trabalho com o ato da produção no interior do trabalho. Esta relação é a relação do trabalhador com sua própria atividade, como uma [atividade] estranha não pertencente a ele, a atividade como miséria, a força como impotência, a procriação como castração (MARX, 2004, p. 83).

Tal estranhamento pode ser visto em diversas categorias de trabalho, em qualquer profissão, levado quando não se tem a consciência de classe. Levando para os sujeitos focos de nossa pesquisa: os garis, muitos continuam presos em uma ideia que os escravizam ao capitalismo, as palavras “por necessidade” é a corrente desse elo.

E no século XXI, procura-se travestir ao trabalho de novas roupagens, já que, centrado no indivíduo, deixa de lado a formação de qualidade para adotar a perspectiva da “qualidade total”, não há mais a garantia de emprego, já que o trabalhador tem que se tornar “empregável”, e por fim, a ideologia liberal quer que o trabalhador se torne “patrão de si mesmo”, assumindo, no dizer de Frigotto (2018) a sua condição e o “seu dom de empreendedor” (FRIGOTTO, 2018, p. 21).

3.2 O precariado: o *perigo* na classe trabalhadora¹

O século XXI está sendo marcado por diversas configurações de trabalho. Trabalhos temporários, terceirizados, trabalhos com horas negociáveis e entre outros tipos que fazem dos

¹ O termo “perigo” é utilizado por Standing (2017) para caracterizar a essa nova modalidade de trabalho.

trabalhadores cada vez mais distantes dos seus direitos e vantagens trabalhistas. O capitalismo se transforma dia após dia, contribuindo sempre a favor do mundo empresarial em caminho do lucro.

O precariado é um termo bastante discutido no mundo do trabalho atualmente. Tal termo, segundo Standing (2017) foi utilizado pela primeira vez em 1980 pelos franceses, quando se tratavam de trabalhadores temporários ou sazonais. Entender do que se trata nos ajuda a compreender o contexto dos trabalhadores de forma integrada. Alguns autores discutem o precariado com criticidade, o que nos possibilita fazer uma análise contextual sobre como classificar e definir o precariado: será uma classe nova ou uma parte na classe trabalhadora?

Com a expansão do neoliberalismo, em 1970, a proposta de ajuste estrutural aplicado para os estados em geral, iniciou um processo de desconstrução daquilo que muitos especialistas chamaram de *Welfare State*. O processo de desconstrução dos direitos laborais dos trabalhadores, trouxe insegurança diante de sua situação em relação ao trabalho, tornando-se uma preocupação. A incerteza da estabilidade financeira gera no sujeito uma sensação desagradável que, conseqüentemente afetava sua vida como um todo. As garantias de direitos estão sendo esquecidas, fazendo da força do trabalho uma mercadoria cada vez barata.

Ao analisar o cenário brasileiro do ano de 2016 até 2019 podemos identificar diversas situações em determinados momentos que coloca o precariado mais presente em nossa sociedade. Nesse período – 2016-2018 – as mudanças nos direitos trabalhistas e previdência social podem ser uma das principais preocupações para os trabalhadores brasileiros. Esses aspectos são fatores relevantes para serem discutidos e avaliados diante de uma conjuntura social de extrema importância para a classe do proletariado que hoje vamos chamá-la de: classe precariada.

Historicamente, o capitalismo sempre buscou caminhos e procurou priorizar a geração de lucro e mais-valia, contemplando seu próprio benefício. Concomitante a esse processo de valorização do capital em detrimento dos interesses da classe trabalhadora, temos o processo de desvalorização das condições materiais e econômicas da própria classe trabalhadora. Mesmo assim, na sua história, a luta dos operários por querer garantir seus direitos sempre esteve presente, desde os primórdios da revolução industrial acontecida no final do século XVIII e início do século XIX. Nunca foi novidade a desvalorização do trabalho manual no capitalismo, nem tampouco suas lutas por melhorias de trabalho. Porém, se trata de um assunto necessário que precisa ser discutido pela sociedade em geral e pela academia em particular, responsável pela formação dos profissionais de cargos “superiores”.

Diante disso, podemos dizer que “(...) o precariado tem características de classe.

Consiste em pessoas que têm relações de confiança mínima com o capital e o estado, e que a torna completamente diferentes do assalariado” (STANDING, 2017, p. 25). Conseguindo ressaltar que não importa quanto você ganha, mas sua relação com o estado e o capital definirá sua identidade com o precariado.

Diante dessa realidade, é importante incentivar e sensibilizar esses trabalhadores sobre o assunto, tornando-os cidadãos participativos e comprometidos com sua realidade laboral – uma das formas de conseguir, que eles mesmos lutem para modificar sua situação atual. Com isso, vamos destrinchar pontos importantes para compreender o precariado no cenário brasileiro, dessa forma, tentaremos entender esse conceito não como algo novo, mas como já existente em nossa sociedade, que precisa de uma atenção e estudos mais aprofundados.

3.2.1 Conceituando o precariado

Caminhando para o conceito, podemos iniciar dizendo que o precariado pode ser simplesmente definido pela palavra “insegurança” no mundo do trabalho. Essa insegurança não surgiu hoje, ela vem sendo construída em décadas e desde então, tentam extingui-la. Nessas tentativas, nos deparamos com movimentos e revoluções que foram primordiais para as conquistas de direitos que hoje estão sendo ameaçados e outros que já foram banidos.

Se fizermos uma breve reflexão, veremos que atualmente alguns trabalhadores da classe precariada aceitam certas situações empregatícias (exploradoras) por necessidade social. Com isso, perdem a estabilidade no emprego e não se apropriam de alguns direitos básicos, como por exemplo: a segurança no trabalho, férias ou a própria segurança de renda, aceitando salários baixos, se encaixando num espaço do mundo do trabalho chamado precariado.

Para discutir essa nova classe trabalho vamos iniciar com Standing (2017, p.28), que relata em seus estudos, que o precariado se trata de trabalhadores desprovidos de sete formas de garantias de trabalho: *Garantia de mercado de trabalho, garantia de vínculo empregatício, segurança no emprego, segurança do trabalho, garantia de reprodução de habilidade, segurança de renda e garantia de representação* (STANDING, 2017, p.28). Para ele “nem todos aqueles que fazem parte do precariado valorizariam todas as setes formas de segurança, mas se saem mal em todos os aspectos”, (idem, p.28) dentro dessa perspectiva, o autor coloca o precariado como uma nova classe, mas podemos fazer um simples questionamento, uma nova classe ou um declínio nas variáveis já existentes?

Ainda na mesma perspectiva, podemos pontuar outras características que definem o trabalho precariado na contemporaneidade: a renda precária (quando comparada com outros

grupos), a falta de identidade com a profissão (quando não sentem que pertencem a comunidade ocupacional) e perda de direitos em geral. Esses fatores estão presentes no mundo do trabalho precariado do século XXI. Na perspectiva de Standing (2017), essa nova classe emergente sofre com as consequências que trazem a falta de garantias no vínculo empregatício e a insegurança do emprego. Onde uma se refere à falta de contratos a longo prazo e à outra a flexibilidade funcional, facilitando seu deslocamento de setores ocasionado transtornos na vida dos funcionários.

Outra característica que merece destaque é a renda social do trabalho precariado. Essa renda social pode ser precária quando comparada com outras atividades laborais estáveis, e isso ocasiona um padrão de renda diferente (inferior) dos outros grupos da sociedade. Quando a renda do trabalho não é o suficiente para arcar com as despesas e sobrevivência, o trabalhador precisa recorrer a outros meios que possibilitem auxílio. Nesse sentido, continuando com o pensamento de Standing (2017), as pessoas tendem a ter várias fontes de renda, mesmo que dependam de uma.

Essa renda social, em sua percepção é composta por seis elementos:

O primeiro é autoprodução, os alimentos, os bens e o serviços produzidos diretamente, se consumidos, trocados ou vendidos, incluído o que se pode plantar numa horta ou num terreno doméstico. Em segundo lugar, há o salário nominal ou a renda em dinheiro recebido do trabalho. Em terceiro, há o valor do apoio fornecido pela família ou pela comunidade local, muitas vezes por meio de créditos de seguro informais mútuos. Em quarto, há benefícios corporativos que são fornecidos a muitos grupos de empregados. Em quinto, há os benefícios estatais. Incluindo benefícios de seguro social, assistência social, transferência discricionárias, subsídios pagos diretamente ou através dos empregadores, e serviços sociais subsidiários. Por fim, há os benefícios privados derivados de economias e investimento (STANDING, 2017, p. 29-30).

É importante salientar que o precariado não é caracterizado pelo nível de salário, “...mas a falta de apoio da comunidade em momentos de necessidades, a falta de benefícios assegurados da empresa ou Estado e falta de benefícios privados para complementar ganhos em dinheiro.” (STANDING, p. 30). Braga (2012) diz que o precariado é o proletariado precarizado, seguindo o conceito de Marx de superpopulação relativa. Para ele, o precariado é localizado na produção capitalista, ele não o define como uma nova classe, mas sim como uma parte da classe trabalhadora. Na concepção do mesmo autor, podemos colocar o precariado na escala de trabalhadores mal pagos e explorados do proletariado urbano (foco da nossa pesquisa) e o agrícola, quando ele relata que:

Em suma identificamos o precariado como a fração mais mal paga e explorada do proletariado urbano e dos trabalhadores agrícolas, excluídos a população pauperizada e o lumpemproletariado, por considerá-la própria à reprodução do capitalismo periférico. (BRAGA, 2012, p. 19)

Para refletir mais sobre o precariado, e em seguida tentarmos caracterizar aos garís, colocamos para discussão a tabela de Braga (2012) que apresenta algumas características. Diante disso veremos que o autor traz outros grupos que estão fora do precariado: o subproletariado e os batalhadores, e traças suas diferenças. Esses grupos podem ser entendidos na tabela 1.

Tabela 1: Diferenças entre os conceitos de subproletariado, precariado e batalhadores.

Grupos /Características	Subproletariado	Precariado	Batalhadores
Microempresários			X
Trabalhadores profissionais			X
População flutuante		X	X
População latente	X	X	X
População estagnada	X	X	X
Pauperismo	X		
Lumpemproletariado	X		
Capacidade de mobilização coletiva		X	
Renda entre 1 e 2 SM	X	X	

Fonte: Braga (2012, p. 28)

Como ilustrado na tabela, o subproletariado tem como característica a população latente, população estagnada, pauperismo, lumpemproletariado e renda entre um e dois salários mínimos, o precariado tem como características a população flutuante, população latente, população estagnada, capacidade de mobilização coletiva e renda entre um e dois salários mínimos, o grupo dos batalhadores se encontram os microempresários, trabalhadores profissionais, população flutuante, população latente, e estagnadas. Percebe-se que existem características em comum entre os grupos, mas não se tratam da mesma categoria. Sua explicação para essa definição é clara, a qual ele relata em um dos seus artigos mais recentes, colocando três pontos importantes:

Em primeiro lugar, ela permite-nos localizar o precariado no coração do próprio modo de produção capitalista e não como um subproduto da crise do modo de desenvolvimento fordista. Em segundo lugar, ela enfatiza a dimensão

histórica e relacional desse grupo como parte integrante da classe trabalhadora, e não como um amálgama intergeracional e policlassista que assumiria de maneira progressiva a aparência de uma nova classe. Em terceiro lugar, em vez de retirar arbitrariamente a insegurança da relação salarial, essa noção possibilita-nos tratar a precariedade como uma dimensão intrínseca ao processo de mercantilização do trabalho (BRAGA e MARQUES, 2017, p. 59).

Na sua obra, Standing (2014) fala que existem três tipos de precariado. O primeiro: os *atávicos*, que atraídos pelo carisma acabam afastados das velhas comunidades e famílias da classe trabalhadora. O segundo tipo: os *nostálgicos*, é constituído pelos migrantes e pelas minorias que não possuem propriedade, e o terceiro tipo: os *progressistas*, que mesmo instruídos faltam oportunidades no mercado de trabalho, considerado também a parte transformadora do precariado.

O mesmo autor considera o precariado *uma classe perigosa*, por ser livre do laborismo, pois segundo mesmo:

O aspeto-chave a considerar é que existe no seio do precariado, sob várias formas, terreno comum para uma rejeição do velho consenso político e dos partidos do centro-direita e centro-esquerda. Daí a percepção de que se assiste a uma crise da democracia, pois o precariado não se sente representado e recusa entregar-se a uma realidade política mercadorizada e em plena perda (STANDING, 2017, p. 15).

Nessa perspectiva, podemos entender o precariado conceituando-o como um conjunto de trabalhadores desvalorizados pelo Estado e sociedade. Em seus estudos com o precariado, Trindade (2017) enfatiza que:

(...)o que determina a relação do precariado com o processo produtivo é a fragilidade: o emprego e o desemprego estão numa linha tênue e o jovem trabalhador a percorre guiado pela insegurança. Dito de outra forma: o trabalho precário, orquestrado pelo capital, tem a sua disposição, atualmente, um conjunto de homens e mulheres relativamente qualificados (ou, quando não, em uma busca constante e ininterrupta por ela) e dispostos a ocupar esses postos (TRINDADE, 2017, p. 232).

Dessa forma, não podemos confundir trabalho informal com precariado, levando em consideração, que segundo os autores (STANDIN, 2017; BRAGA, 2012), o trabalho pode ser formal e mesmo assim estar precarizado, encontrados isso até em empregos públicos.

Neste conceito do precariado, fazendo uma relação com o mundo do trabalho na contemporaneidade, podemos acrescentar nessa discussão a reforma trabalhista (2017) Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que foi modificada com o intuito de “melhorar” as relações

entre empregado e empregador. A lei supracitada, enfatiza a facilidade da existência de um precariado, favorecendo-o em qualquer profissão que precise da CLT. Essa reforma consolidou mudanças em relação ao trabalho em diversos pontos, tais como: jornada, férias, descanso, remuneração, trabalho temporário, gravidez, contribuição sindical e entre outros fatores.

Essa reforma trabalhista também objetiva, uma intervenção mínima do estado, deixando os acordos para serem resolvidos entre o empregador e o empregado, de acordo com o art. 8º parágrafo 3ª que diz “§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) , e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva” (BRASIL, 2017).

Esse acordo coletivo, pode causar no trabalhador a sensação de insegurança, um dos aspectos principais que caracteriza o precariado, deixando-o vulnerável as propostas oferecidas por empresas. Quando o estado determina que terá uma intervenção mínima, transfere para o empregado a sensação de impotência, afetando sua segurança no emprego, e porque não dizer o vínculo empregatício, características que encontramos prejudicadas no precariado. Krein (2018) analisa as mudanças da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e diz que “A característica comum é deixar o trabalhador em uma condição de maior insegurança e vulnerabilidade em relação ao trabalho e à renda, para que ele se sujeite à lógica da concorrência permanente com outros para poder se inserir no mercado e auferir alguma renda (KREIN, 2018, p. 83)”.

A reforma trabalhista também traz no seu artigo 579 a não obrigatoriedade da contribuição sindical. Nela podemos ler o seguinte:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (BRASIL, 2017).

Sobre essa mudança, Lacaz (2019) diz que:

A lei trata também da contribuição sindical que, pela CLT, era obrigatória e, agora, torna-se opcional, o que enfraquece a sustentação financeira dos sindicatos, dificultando a atuação para responder às demandas coletivas dos trabalhadores. Se o imposto sindical era herança nefasta da era getulista, sua interrupção de forma abrupta, enfraquece a ação sindical no seu embate contra as empresas, fortalecendo a própria intenção da lei que advoga, canhestamente, o “negociado prevalecendo sobre o legislado (LACAZ, 2019,

s/p).

Dessa forma, colocando outro ponto prejudicado: o direito de representação. Isso torna o precariado presente nas profissões brasileiras, incluindo os garis. As mudanças das leis, além das situações os quais os trabalhadores são sujeitos, sinalizam o que estamos falando desde o início: que o precariado está se expandindo no Brasil, e a tendência é crescer cada vez mais.

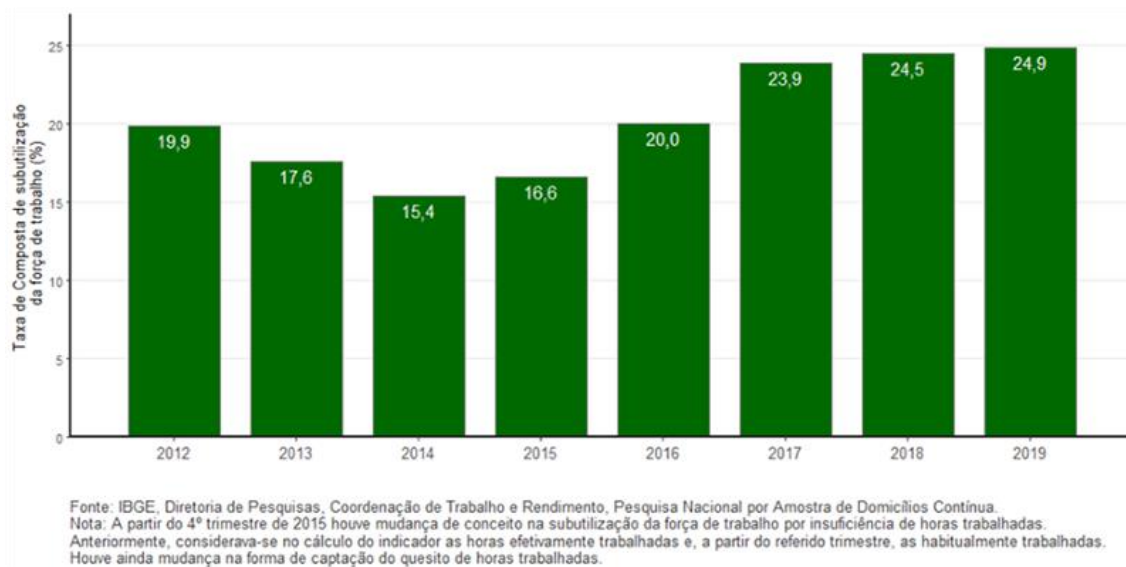
O mesmo autor coloca a saúde do empregado prejudicada com as novas formas de negociações de férias. Essa questão de férias podem ser vista no art. 134, parágrafo primeiro, que diz: § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (BRASIL, 2017, s/p).

Tais mudanças, já resumidas, fragiliza as relações de trabalho, colocando outra característica fragilizada pelo precariado: **a garantia de emprego**. Os direitos dos trabalhadores não podem ser responsabilidade do empregador e do empregado, pois ambos apresentam visões diferentes, mas sempre o empregado fica à margem. As mudanças das leis apresentadas levam também a facilidade de emprego por meio período, o que Standing (2017) também pontua como uma via de entrada para o precariado.

Diante disso, relacionamos o ano da mudança das leis, 2017, com os dados relacionados ao mundo do trabalho obtidos pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) até o presente ano, 2019. Com isso, verificamos, que o 2017 até 2019 foi o período que mais teve aumento de pessoas desocupadas, subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas e na força de trabalho potencial em relação a força de trabalho ampliada.

No Gráfico 1, disponibilizado pelo IBGE, podemos ver os dados desde 2012 e assim poderemos fazer a comparação entre os anos seguintes e constando o aumento dos números de trabalhadores, que de acordo com as discussões, podemos falar que o precariado vem se instalando.

Gráfico 1: Taxa de Composta de subutilização da força de trabalho trimestres de fevereiro a abril - 2012/2019 Brasil (%)



Fonte: IBGE, 2019

Em análise segundo o IBGE (2019),

A taxa composta de subutilização da força de trabalho (Percentual de pessoas desocupadas, subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas e na força de trabalho potencial em relação a Força de trabalho ampliada) foi de 24,9% no trimestre de fevereiro a abril de 2019, variando 0,7 pontos percentuais (p.p.) em relação ao trimestre de novembro de 2018 a janeiro de 2019 (24,2%). Na comparação com o mesmo trimestre móvel do ano anterior (24,5%), houve alta de 0,4 ponto percentual (IBGE, 2019, s/p).

Conseguimos então, identificar que o precariado está cada vez mais presente na vida dos trabalhadores em pleno século XXI, e as mudanças sociais acontecidas desde o ano de 2016 estão contribuindo com sua expansão. Suas características e seus efeitos colaterais na vida humana torna o tema algo a ser discutido e analisado em cada profissão. No próximo capítulo falaremos da Psicopedagogia como uma área que pode contribuir na vida laboral do sujeito diante das mudanças sociais discutidas e das características afetadas pelo precariado.

4 PSICOPEDAGOGIA: CONCEITOS E PERSPECTIVA HISTÓRICA

Após entender o mundo do trabalho contextualizado com o precariado, entender a Psicopedagogia nesse contexto será o próximo passo para conseguir analisar os dados e construir fundamentos que nos ajudem nas sugestões de melhorias para o contexto dos garís. A psicopedagogia é uma área de conhecimento rica em saberes, que podem contribuir, possibilitar melhorias e propor sugestões para trazer qualidade de vida aos indivíduos de diversos espaços.

A Psicopedagogia foi surgindo e se formando durante muitas décadas e seu objeto de estudo sempre foi uma curiosidade para diversos estudiosos. Falar sobre a História da Psicopedagogia nos remete entender os fatores que ajudaram na expansão da área por todo Brasil. Para isso, é preciso entender que seu caminho se inicia pela Europa, que pôde nos trazer uma área de conhecimento responsável pelos processos de aprendizagens humanas, que considerassem suas culturas e os contextos sociais, os quais os brasileiros estavam expostos.

A forma que a Psicopedagogia foi se desenvolvendo, permitiu sua inserção em espaços que sempre houve a necessidade de olhares especializados, voltados para a aprendizagem humana. Nesse sentido, se faz necessário debater a trajetória de desenvolvimento da Psicopedagogia como uma área que ainda pode e deve crescer para ganhar visibilidade.

O próprio processo histórico vivenciado por essa área de conhecimento fez com que surgissem diversas aplicabilidades que responderam as demandas criadas por especificidades. Foi assim que a Psicopedagogia foi se identificando com as áreas clínica e institucional.

A Psicopedagogia é um dos campos de atuação que mais cresce no Brasil, devido a demanda social, porém quando se trata do sujeito trabalhador precariado, não existem estudos que façam uma relação para contribuir na melhoria da qualidade desse trabalhador, limitando a atuação do psicopedagogo no trabalho social. Dessa forma, entender a história da Psicopedagogia, focando em especial nos seus campos de atuação, nos ajudará a entender como se deve proceder quando se falar em compromisso social.

4.1. Breve história da Psicopedagogia

Veremos que a Psicopedagogia, como ciência que estuda a aprendizagem humana, não surgiu do vazio, ela veio de uma grande necessidade educacional, social, familiar e pessoal do sujeito que apresentava dificuldades para aprender. Essa demanda veio junto com massificação da escolarização, que tinha como objetivo a inclusão do indivíduo no espaço capitalista, com isso, seria inevitável não perceber aqueles que se mostrassem “diferentes” dos demais em questão de aprendizagem. Sob essa ótica, aprender seria uma necessidade humana.

Esses aspectos nos mostram a relação da aprendizagem com o sujeito empregado, desde a época da escolarização, começando então uma discussão que vai além de uma vaga de emprego e passa a ser uma discussão sobre questões humanistas. Aprendizagem é um conceito que se emprega e acontece em todos os espaços sociais, estudá-la contribui para o desenvolvimento do sujeito.

Na Europa, entre os séculos XV e XIX, foi possível destacar diversos acontecimentos sociais que contribuíram para a massificação da educação. Esses aspectos tiveram influências em diversos países e foram de suma importância para conquistas identificadas atualmente. De acordo com Fusinato e Kaemer, (2013, p. 21013-21014) foram ideias de “ordem religiosa, (Reforma Protestante), econômica (fortalecimento do capitalismo a partir do mercantilismo e Revolução Industrial), política (Revolução Francesa) e ideológica (Renascimento e Iluminismo)” onde cada uma, de alguma forma, conseguiu marcar a história da educação.

Os mesmos autores, Fusinato e Kraemer (2013), relatam que:

A partir destes acontecimentos, a escola/escolarização passa a ser um instrumento de docilização, pelo controle sobre o tempo e os corpos, viabilizados pela separação e vigilância contínuos. A obrigatoriedade da frequência e as demais práticas escolares são alinhadas às necessidades sócias e econômicas vigentes na nascente sociedade capitalista industrial. Desta forma, a escola passa a “fabricar” corpos úteis (FUSINATO E KRAEMER, 2013, p. 21016).

A educação nesse sentido, já era um caminho para o mercado de trabalho, que era necessário para a preparação do sujeito. Assim, com a implementação das instituições escolares, as dificuldades de aprendizagem começaram a ter uma visibilidade maior dentro da academia e também na sociedade; tais dificuldades apresentadas pelos sujeitos passaram a ser motivos de grandes preocupações para os profissionais da saúde e da educação, que apresentaram dúvidas referentes ao processo de aprendizagem, não só daqueles que apresentavam deficiências, como também daqueles que não se enquadravam nesses grupos, mas que não conseguiam aprender com os métodos e sistemas de ensino tradicional impostos pelas escolas.

No Brasil, a história da educação inicia sob uma ação ortodoxa. Os jesuítas pregavam o cristianismo e ensinavam sua língua nativa aos índios com base na catequese na época da colonização, podemos concretizar isso com os levantamentos de Piana (2009, p, 58):

A História da Educação no Brasil inicia com a chegada dos padres jesuítas, responsáveis pelas bases de um vasto sistema educacional, ocorrendo por esse intermédio o desenvolvimento de um sistema educacional que seria o marco da educação brasileira, que evoluiu, progressivamente, com a expansão territorial da colônia, ou seja, com o predomínio da Igreja Católica na definição do sistema educacional (PIANA, 2009, p. 58).

A princípio, essa educação era elitizada, sendo oferecida apenas para as classes mais favorecidas da época, como os senhores de engenho e seus filhos, sendo de forma excludente e seletiva. Com base na mesma autora, Piana (2009), diz que em 1808 a educação declinou após a expulsão dos jesuítas, e com a chegada de D. João VI e as aberturas dos portos, devido o contato com outros países e culturas, foi necessário implementar instituições educativas para atender a demanda dos serviços criados.

Essas conquistas levaram ao Estado colocar a educação como direito de todos, onde, no Brasil, por exemplo, foi elaborada a constituição de 1988 (1988, sem p) que em seu Art. 205 determina: “À educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Esses argumentos propostos no corpo textual da constituição, serviu de reflexão para a inclusão de todos os sujeitos no sistema escolar, a luta passou a ser assumida pela educação, que complementada por documentos como: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN, lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996), Declaração de Salamanca, e alguns estatutos específicos como o estatuto da pessoa com deficiência, construíram uma ponte entre “inclusão” e educação.

Todos os documentos voltados para a educação levaram a buscar em outras fontes as soluções para os problemas nos sistemas de ensino e em especial, aos problemas de aprendizagem. Essa aprendizagem desenvolvida pelo ser humano sempre foi uma curiosidade que, por séculos, ocupou diversas áreas de conhecimentos que se debruçaram nela e a adotaram como objeto de estudo. Essa necessidade de entender a forma que o sujeito aprende e o porquê que ele aprende, passou a ser estudado por diversos autores e estudiosos durante muito tempo. Dentre os diversos campos e saberes que estudam esse assunto, destaca-se uma ciência nova: a Psicopedagogia.

Os aspectos relacionados aos processos de aprendizagem, historicamente valorizados, começam a vivenciar grandes conquistas, devido à massificação da educação escolarizada. O processo de inclusão de grandes setores da população nos diversos setores educativos, criou uma significativa demanda social em relação a alguns problemas de aprendizagem que eram tratados e estudados desde o século XIX.

A necessidade de amenizar tais dificuldades gerou uma soma de estudos que buscavam em pesquisas diferentes formas de intervir e “resolver” tais necessidades, onde, aos poucos, foram formando uma nova área de conhecimento específica – que não só minimizasse os problemas, mas evitasse que eles acontecessem. Dessa maneira, vamos perceber que a

Psicopedagogia surgiu para investigar os processos de aprendizagem do ser humano de uma forma que fosse terapêutica e preventiva.

Na trajetória histórica da Psicopedagogia, podemos perceber que por muito tempo, devido sua nomenclatura, ela foi entendida como junção de duas áreas: Psicologia e a Pedagogia; mas apesar de estudar aspectos comuns dessas áreas de conhecimento, Bossa (2007, p. 25) complementa ao dizer que não basta essa junção, pois ela veio para que pudesse entender melhor os processos de aprendizagens.

Não se pode explicar a Psicopedagogia como junção de nomenclaturas, pois, ela adquiriu um objeto de estudo próprio, que apesar de utilizar aspectos de outras áreas para compreendê-lo, ela construiu sua identidade ao decorrer dos anos. Isso faz dela uma área de conhecimento relevante, pois, conseguiu unir em um único ponto, conceitos importantes para um assunto pouco estudado em outras áreas, tais áreas que não davam conta de discutir a aprendizagem nem considerá-la um fator primordial na vida do sujeito.

Segundo Bossa (2007) a Psicopedagogia surgiu na Europa no século XIX e em 1946 foram fundados os primeiros centros psicopedagógicos, que tiveram como fundadores principais Juliete Boutonier² e George Mauco³. Os estudiosos que acabamos de citar, resgataram as ideias francesas para a inspiração das práticas psicopedagógica argentinas, que logo em seguida, contribuíram também para as práticas exercidas no Brasil em 1970.

De princípio, a psicopedagogia surgiu no espaço clínico e os psicopedagogos que trabalhavam nesses primeiros centros eram vistos como “médico-pedagógico”, e assim eram nominados. Masini, *et al.* (1993), esclarece que devido os pais encaminharem as crianças com dificuldades para esses profissionais, essa expressão foi substituída por “psicopedagógico” segundo ideias de Mauco, porém mesmo que existissem nesses centros profissionais de diversas formações e competências, os médicos ainda eram responsáveis pelos diagnósticos desses pacientes.

A princípio, a Psicopedagogia trazia uma ideia psicanalista, Munimos (2007) relata que:

A especificidade da proposta do Centro Claude Bernard, onde Mauco trabalhava ao lado de Françoise Dolto, André Berge e outros psicanalistas, estava justamente na consideração da vida inconsciente que cada um traz dentro de si – e isto não apenas durante as sessões de análise, individuais ou em grupo mas, inclusive, no transcorrer dos atendimentos médicos, nas classes

² Juliette Born Boutonier (1903-1994) foi uma psicanalista francesa, filósofa e médica, que pós a Segunda Guerra Mundial, a criou, juntamente com Georges Mauco, o centro psico-pedagógico do Liceu Claude-Bernard, segundo sua biografia presente na revista Estudos da Psicanálise e Psicologia (2018).

³ Georges Mauco (1899-1988) foi um psicanalista francês, historiador, atuante na pedagogia psicanalista segundo sua biografia presente na revista Estudos da Psicanálise e Psicologia (2018).

de readaptação, nas sessões de psicomotricidade e toda a gama de reeducações complementares que o centro oferecia. Em outras palavras, toda a equipe estava empenhada na compreensão analítica dos comportamentos inconscientes - médicos, pedagogos, assistentes sociais, inclusive os administradores e demais funcionários - embora cada profissional guardasse sua especificidade (MUNIMOS, 2007, p. 64).

Essa trajetória da Psicopedagogia na Europa pode ser decifrada no Quadro 1, trazido por Masini (2006, p. 250), que em suas pesquisas conseguiu buscar os eventos relevantes na trajetória da psicopedagogia como área de conhecimento e possibilitou perceber que a ideia inicial da psicopedagogia seria trabalhar com as crianças no âmbito escolar.

Quadro 1: Breve esboço de uma linha histórica da Psicopedagogia na Europa (1920-1970)

1920	1946	Década de 60	Década de 70
Áustria Clínicas Pedagógicas Orientação de professores para trabalha- rem com dificuldades educacionais. Adler ³	Academia de Paris 1º Centro Psicopedagógico "Claude Bernard" - para crianças com problemas escolares e/ou de comportamento. Mauco (1964), diretor dos Centros Pedagógicos, esclarece a denominação: sendo "psicopedagógico", os pais levariam com mais facilidade seus filhos do que "médico-pedagógico". Equipe dos centros: médicos, psicólogos, psicanalistas, pedagogos, reeducação de psicomotricidade/ escrita e grafia. O Médico era responsável pelo diagnósti- co e pela orientação para o tratamento e reeducação. O diagnóstico pedagógico visava esclarecer a inadaptação escolar e social e corrigi-la. Título da publicação de Mauco sobre os Centros Psicopedagógicos: "A adaptação escolar e social e seus remédios."	Discordâncias na concepção diagnóstica. Vasquez e Oury ⁴ questionam a Educação e a Psicologia. Renunciam à "ótica" do "medir, testar, rotular". Críticas às referências padronizadas, descontextu- alizadas. Desenvolvem Pedagogia Institucional: pedagogo e psicólogo convivem com professores e alunos, participando de todas as atividades - nas quais conhecem os alunos e propõem novas atividades para seu desenvolvimento. Manonni ⁵⁻⁷ reiterava essas críticas afirmando: diagnos- ticar, encaminhar para a reeducação para adaptar a criança à Sociedade e à Escola não é educar, é adestrar é submetê-la docilmente às instituições e a uma sociedade onde deve ser eficiente. Crítica o diagnósti- co que fragmenta a criança e encaminha para atendi- mento especializado com finalidade de readaptá-la.	Instituto de Pesquisa e Documen- tação Pedagógica de Paris publica, em 1972, debate sobre o tema "problema escolar x inadequação- patologia" No enfoque "inadap- tação", estava Heuyer ⁸ , eminente neuropsiquiatra infantil na França -reprovava nos pedago- gos atitudes "anti-médicas", e reivindicava a criança inadequada como propriedade de sua área de atuação. Heuyer denominava inadequadas ou deficientes crianças com dificuldades ou atraso escolar, enfatizando a importância do diagnóstico completo de psiquiatra infantil para estabelecer a etiologia e avaliação orgânica e psicológica para tratamento médico e educação apropriada. No enfoque "problema escolar", Bloch Laine, encarregado pelo Primeiro Ministro francês, mostrava que o excessivo número de fracassos na escola não podia ser atribuído à patologia da criança. Dessa forma, pôs em questão as "patologizações" ligadas ao fracasso escolar, enfatizando o aspecto social.

Fonte: Masini (2006, p. 250).

No Brasil, a Psicopedagogia foi marcada por inúmeros desafios para que pudesse chegar na sua implementação e reconhecimento, partindo daí, desde 1970 continua-se numa acirrada luta para ser uma profissão com regulamentação.

No Brasil, a psicopedagogia surgiu no final da década de setenta, tendo influências americanas, como europeias e argentinas. Ao longo da sua existência a ação psicopedagógica sofreu alterações, pois surgiu como uma prática clínica e passou a atuar no âmbito preventivo e na esfera institucional. A psicopedagogia passou a atuar em dois níveis: preventivo e terapêutico. Um dos principais estudiosos e precursores da formação e especialização em psicopedagogia – Jorge Visca, professor psicólogo argentino (PALERMO, 2016, p. 25).

Com isso, é relevante frisar que a Psicopedagogia iniciou sua história no espaço clínico e ao decorrer do tempo foi conquistando outros espaços, nessa caminhada, Jorge Visca é

considerado um dos pioneiros, ele contribuiu de forma significativa na construção da Psicopedagogia, sua perspectiva diante disso é que:

A psicopedagogia nasceu como uma ocupação empírica pela necessidade de atender as crianças com dificuldade na aprendizagem, cujas causas eram estudadas pela medicina e psicologia. Com o decorrer do tempo, o que inicialmente foi uma ação subsidiária destas disciplinas, perfilou-se como um conhecimento independente e complementar, possuidor de um objeto de estudo (dificuldade de aprendizagem) e de recursos diagnósticos, corretores e preventivos próprios (VISCA, 1987, p. 33).

Silva (2010, p. 25-26) pontua que no início, a Psicopedagogia tinha os sintomas das dificuldades de aprendizagens como objeto de estudo e seu objetivo principal seria remediá-los, mas após esses sintomas serem considerados relativos, a gênese da aprendizagem passou a ser seu foco.

Buscando da fonte de diversas áreas de conhecimento, e focando a aprendizagem desde sua concretização na Europa, o ingresso da Psicopedagogia no Brasil foi marcado por muitas discussões e debates, devido à grande demanda da sociedade em relação os processos de aprendizagem. E em 1980 foi criado a Associação Brasileira de Psicopedagogia, tornando-se o primeiro vínculo nacional institucionalizado focado na Psicopedagogia. Sobre isso, Soz e Barone (2007, p.93), fala que:

A Associação Brasileira de Psicopedagogia surgiu da Associação Estadual de Psicopedagogia de São Paulo, fundada em 1980 por um grupo de alunas do curso de Reeducação psicopedagógica do instituto *Sedes Sapientiae*. Mobilizada pela crescente demanda de alunos com dificuldade de aprendizagem e observando a carência de um profissional que pudesse fazer frente a esta demanda, Madre Cristina, diretora na época daquele instituto, propôs a criação de um curso que pudesse não apenas instrumentar o pedagogo para essa difícil tarefa, mas, ao mesmo tempo pudesse ampliar a identidade desse profissional. (SOZ E BARONE, 2007, p.93)

O Instituto *Sedes Sapientiae*, com base nas pesquisas de Fagali (2007), surgiu em 1975, esse espaço que existe até hoje e busca defender os direitos humanos e sua organização, é multidisciplinar. Em 1979 foi criado o curso de psicopedagogia clínica e institucional, seus fundadores eram educadores, pedagogos e psicólogos que apresentavam formação no psicodrama e psicologia humana, que formava profissionais com base nas dinâmicas afetivo-cognitivas em uma abordagem psicodramática e fenomenológica, que valorizava as necessidades educacionais do educador e dos educandos, considerando a realidade brasileira. Dos nomes que participaram dessa construção, destacavam-se “Maria Alice Vassimon,

Consuelo de Assis Carvalho, Eloisa Quadros Fagali, Sonia Maria Madi Rezende, Vera Maria Rossetti Ferretti e Maria Tereza Lopes” (FAGALLI, p. 22), e em 1978 a equipe foi apresentada no primeiro congresso Latino-Americano em Buenos Aires.

Hoje, o Instituto *Sede Sapientiae*, continua funcionando e contribuindo com a história da psicopedagogia, numa construção diária por aperfeiçoamento de uma equipe multidisciplinar, conforme apresentam em sua Carta de Princípio, pode-se destacar:

I – Assumir sua parcela de responsabilidade na transformação qualitativa da realidade social, estimulando todos os valores que aceleram o processo histórico no sentido da justiça social, democracia, respeito aos direitos da pessoa humana;

II – Ser um centro multidisciplinar de reflexão, um lugar permanente de formação, trabalho e intensificação da postura crítica, cooperando com o desenvolvimento das ciências e artes, e contrapondo-se à rotina da mera repetição de teorias e técnicas;

III – Constituir-se em opção alternativa desvinculada da estrutura acadêmica tradicional para explorar, em todas as direções, a liberdade de pensamento e expressão;

IV – Formar profissionais cujo referencial científico contribua para criar uma realidade social que se distancie do tecnicismo pragmático e dos privilégios gerados pelo elitismo financeiro;

V – Promover uma ética de trabalho que não seja simples formalismo legal, mas que realmente comprometa o profissional com os direitos da pessoa humana;

VI – Desenvolver pesquisas, cursos e serviços vinculados à realidade brasileira e voltados para as necessidades da população economicamente menos favorecida, facilitando-lhe instrumentos para assumir seu próprio projeto histórico de libertação;

VII – Oferecer alternativas e abrir campos de trabalho aos que estejam empenhados no desenvolvimento de projetos vinculados à verdadeira promoção do homem;

VIII – Criar entre todos os seus integrantes um clima de trabalho cooperativo que possibilite um modelo de fraternidade comunitária;

IX – Zelar pela documentação do Instituto, de modo a organizar uma memória que se possa constituir, na linha do tempo, em provável historiografia capaz de avaliar a eficiência da proposta encaminhada, possibilitando sua permanente reformulação;

X – Praticar sistemática autocrítica de todo seu procedimento, corrigindo erros, aperfeiçoando métodos ditados pela exigência do trabalho comprometido com a realidade social;

XI – Manter em seu quadro de pessoal colaboradores que assumam o compromisso de sustentar, propagar e desenvolver a proposta do Instituto;

XII – Sendo um órgão de questionamento teórico e instrumento de atuação na sociedade, o Instituto *Sedes Sapientiae* compromete-se a pautar suas atividades pelas linhas fundamentais que consagram o homem como princípio, a realidade social brasileira como campo de trabalho, o exercício da

defesa dos direitos humanos como método e a libertação como fim (SEDES SAPIENTIAE, 2018).

A carta de princípios proposta pelo instituto, nos deu fundamentos importantes para nos inspirar nas contribuições da psicopedagogia para a identidade profissional e valorização dos garís, essas ideias podem ser transformadas em sugestões para a atuação do profissional dentro do sindicato. Vale lembrar, que a atuação multidisciplinar é sempre frisada e precisa ser valorizada quando houver profissionais da psicopedagogia.

Dando continuidade a história da Psicopedagogia no Brasil, vamos seguir conforme os relatos de Fabricio (2007), em 1990, após a implementação da ABPp (Associação Brasileira de Psicopedagogia), a Psicopedagogia já estava desenvolvida, onde existia-se uma preocupação com a titulação da profissão, investindo em divulgações, por ser algo novo com necessidade de se conhecida, além de prevalecer na luta pela regulamentação.

No encontro de 20 a 22 de abril de 2001, ocorrido em Curitiba, forma consideradas as dificuldades para a regulamentação da profissão, pensou-se em reinvestir no credenciamento. Naquela ocasião, houve a defesa da ideia de que a psicopedagogia atende a uma demanda real da comunidade, e o credenciamento fortalecia a legitimação, juntamente com o estatuto, o código de ética e os parâmetros para a formação. Organizaram-se a solicitação de registro do psicopedagogo no Código de Ocupações e o início imediato do recenseamento para melhor organização do processo de credenciamento (FABRICIO, 2007, p. 98).

Em 2001, ainda nos relatos de Fabricio (2007), depois das lutas assumidas pelos membros da ABpp, já era possível obter os resultados e esse empenho teve uma visibilidade como consequência. No mesmo ano, com a aprovação do projeto de Lei Nº 128/2000 começou-se a incluir a Psicopedagogia nos editais de concursos públicos.

Sobre esse traçado histórico da Psicopedagogia no Brasil, Masini (2006, p. 253), traz também em suas pesquisas, assim como a história da Psicopedagogia na Europa, pontos importantes que mostram o caminho percorrido e argumentos de diversos autores cruciais na fundamentação histórica da Psicopedagogia, da década de 1950 até a fundação da ABPp na década de 1980, como podemos visualizar no Quadro 2.

Quadro 2: Breve esboço de uma linha histórica da Psicopedagogia no Brasil (1950-1980)

Década de 50	Década de 70	Década de 80
Genny Golubi de Moraes, psicopedagoga de 1959 até 1996, realizou trabalho pioneiro, na Clínica Psicológica da PUC-SP, convidada por Ana Maria Poppovic: acompanhamento a crianças com dificuldades escolares. Atendia crianças, em grupos de 5, dando exercícios gráficos e corporais para a lateralidade. As crianças eram observadas em atividades, para ser identificada qual era a dificuldade de cada uma e se seria necessário atendimento separado do grupo (Rubinstein ¹⁰). Coordenou a formação em psicopedagogia nessa Universidade. Sua formação recebeu influência marcante da psicopedagogia francesa. Formava, em geral, pedagogas, afirmando que as psicólogas, de modo geral, não se interessavam por essa área.	Ana Maria Poppovic ¹¹⁻¹³ interessa-se pela psicopedagogia e realiza pesquisas e publica livros e artigos sobre: realização escolar, criança culturalmente marginalizada, escola, comunidade, currículo, orientação cognitiva, ensino-aprendizagem. Início de Cursos de Especialização em São Paulo (Instituto Sedes Sapientiae), em 1978 – Masini. Objetivo: fornecer recursos a profissionais para compreenderem e lidarem com o processo de aprendizagem - condições que facilitam e recursos para prevenir problemas nessa área, recursos para diagnosticar e lidar com dificuldades de aprendizagem em situações reais (Masini ¹⁴). 1979 Vassimon Objetivo: formar educadores especializados, capazes de lidar com adaptação e reintegração dos alunos, nas defasagens de aprendizado. Integravam-se, na prática, mecanismos psicológicos e construções do conhecimento além dos fundamentos pedagógicos. (Carvalho et al. ¹⁵). Início de dissertações, pesquisas, publicações sobre processo de aprendizagem e relações professor aluno - Ronca ¹⁶ , Masini ¹⁷ , Oliveira Neto ¹⁸ , Saad ¹⁹ .	Fundada a Associação Estadual de Psicopedagogia de São Paulo (1980). Início da publicação do Boletim da Associação de Psicopedagogia (1982). Publicações: artigos em periódicos e livros. Gatti et al. ²⁰ Moreira & Masini ²¹ , Patto ²² . 1º Curso pós lato sensu em Psicopedagogia, surge em 1985, na Universidade São Marcos – cidade de São Paulo. Atendimentos a alunos universitários com dificuldades de aprendizagem em Centro de Atendimento em Psicologia Educacional (CAPE), Universidade São Marcos (Masini & Baptista ²³). Associação Estadual de Psicopedagogia passa a Associação Brasileira de Psicopedagogia, em 1988, com núcleos em vários Estados. Início da publicação de PSICOPEDAGOGIA – Revista da ABPp, em 1991.

Fonte: Masini (2006, p, 253).

Digamos que essa Implementação da Associação Brasileira de Psicopedagogia (ABPp) foi um passo de extrema importância para que a Psicopedagogia fosse conhecida no Brasil como uma área essencial na formação do sujeito, preocupando-se com as individualidades na forma de aprender. Atualmente, a Psicopedagogia é uma área de conhecimento que apresenta seu objeto próprio de estudo e se expande na construção de cursos de Graduação e Pós-graduação (Lato sensu e stricto sensu) espalhados em diversos estados em todo Brasil. A Universidade Federal da Paraíba no campus de João Pessoa, por exemplo, oferece o curso de graduação para a população, contemplado a sociedade com essa área de conhecimento.

Diante disso, é pertinente conceituarmos a psicopedagogia como uma área de conhecimento que foca nos processos de aprendizagem humana, não só como uma atuação terapêutica no tratamento das dificuldades de aprendizagens, mas como uma ação preventiva, evitando os eventos que prejudiquem os processos e tornando a aprendizagem algo prazeroso

para o sujeito. Seu campo de atuação é vasto, pode-se, hoje, encontrar Psicopedagogos em escolas, clínicas, hospitais e em empresas.

O Psicopedagogo tem como objeto de estudo, de acordo com Beauclair (2009), as diversas complexidades dos processos de aprendizagem que será focado a prevenção, o diagnóstico e os possíveis tratamentos quando, nestes processos, aparecerem às chamadas dificuldades de aprendizagem, essa aprendizagem, segundo Topezeuski (2002), pode ser traduzida como a capacidade e a possibilidade que as pessoas têm para perceber, conhecer, compreender e reter na memória as informações obtidas, em outras palavras, a aprendizagem é aquilo que o sujeito absorve e consegue transmitir. Palermo contribui dizendo que:

A Psicopedagogia é uma área de caráter interdisciplinar pois se ocupa da pedagogia, psicologia, neurologia, fonoaudiologia, sociologia, da linguística e da fisioterapia. Suas relações estão voltadas ao conhecimentos vinculado à aprendizagem e suas significações no ato de aprender. Seu foco está voltado para a análise e reformulação de práticas educativas fortalecendo valores como hábitos e atitudes (PALERMO, 2016, p. 26).

O Código de Ética do Psicopedagogo (2011), em seu art. 1, capítulo 1, coloca essa área como “um campo de atuação em Educação e Saúde que se ocupa do processo de aprendizagem considerando o sujeito, a família, a escola, a sociedade e o contexto sócio-histórico, utilizando procedimentos próprios, fundamentados em diferentes referenciais teóricos. ” Todos esses aspectos precisam ser considerados durante a atuação psicopedagógica, que por sua vez, tem como objetivo:

Artigo 3º A atividade psicopedagógica tem como objetivos:

- a) promover a aprendizagem, contribuindo para os processos de inclusão escolar e social;
- b) compreender e propor ações frente às dificuldades de aprendizagem;
- c) realizar pesquisas científicas no campo da Psicopedagogia;
- d) mediar conflitos relacionados aos processos de aprendizagem (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOPEDAGOGIA, 2011)

Pelas pontuações da Associação Brasileira de Psicopedagogia, podemos constatar a função social do Psicopedagogo, pois, como foi vista acima, ele trabalha com a inclusão social assim como a escolar.

No Brasil, a Psicopedagogia é uma área recente e ainda busca por sua regulamentação, constituída na década de 1970, como já relatado, a sua essência ainda visibiliza por atuação em escolas e clínicas, porém, a Psicopedagogia apresenta diversos campos de atuação, ela é

complexa e relevante para vários espaços como: institucional e clínica. Sua colocação em qualquer espaço terá um único objeto de estudo: os processos de aprendizagem do ser humano, o que será modificado, nesse sentido, são as técnicas e estratégias utilizadas durante sua atuação.

Conforme Silva (2010, p. 32), o Psicopedagogo precisa entender o ser humano como um ser pluridimensional, com dimensão racional, afetiva/desiderativa e reacional no aspecto contextual e interpessoal. “Este ser seria sujeito na construção do conhecimento e de sua própria autonomia e, ao mesmo tempo, determinado pelas dimensões racional, desiderativa e relacional que o constitui” (SILVA, 2010, p. 32).

A seguir vamos pontuar brevemente os campos de atuação da psicopedagogia, mostrando o que a literatura traz a respeito desses espaços e quais são as atribuições do Psicopedagogo em cada campo. Nosso foco aqui não será trabalhar todas as áreas, apenas será enfatizada a atuação da Psicopedagogia como um agente que possibilita mudanças no contexto social do sujeito, mas, para chegar nesse ponto, se faz necessário entender os demais espaços para compreender o sentido da pesquisa.

4.2 Psicopedagogia Clínica

A área clínica é considerada pioneira na história da Psicopedagogia, inicialmente apresentava uma ideia de caráter curativo com atendimento individual em pessoas que apresentavam problemas na aprendizagem.

Como já relatamos, os psicopedagogos eram conhecidos como uma espécie de médicos, o que faziam das dificuldades de aprendizagem um aspecto que fosse possível curar. Hoje, podemos entender esse atendimento como algo preventivo e terapêutico focando inúmeras dificuldades, utilizando técnicas para avaliar e intervir de forma individual analisando os aspectos individuais, escolares, familiares e sociais. Nesse sentido, Silva, Alencar e Ribeiro (2015) relatam que:

Na área clínica, o psicopedagogo trabalha individualmente em um consultório. Agenda a primeira entrevista com os pais e a própria criança, se houver essa possibilidade. Esse momento é importante para que se observe a dinâmica psicológica familiar, as atividades espontâneas desenvolvidas pelo indivíduo. Utiliza instrumentos que caracterizam a avaliação psicopedagógica, tais como: jogos, brinquedos, desenhos, provas piagetianas e atividades pedagógicas. Faz anotações do que é falado e do comportamento dos envolvidos. Muitas vezes detecta que as queixas se relacionam ao contexto familiar ou ao escolar e não diretamente ao indivíduo que aparentemente apresenta algum transtorno e, em havendo algum transtorno deve encaminhar

o sujeito à área da saúde adequada, psicólogo, fonoaudiólogo etc. (SILVA, ALENCAR E RIBEIRO, 2015, s/p).

Nesse atendimento clínico existem procedimentos que segundo Weiss (1994) precisam apresentar a seguinte sequência: Entrevista familiar exploratória situacional, anamnese, sessões lúdicas centradas na aprendizagem quando for relacionada a crianças, realização de provas operatórias e testes quando for necessário, uma síntese diagnóstica e a devolução para os responsáveis e os encaminhamentos necessários para complementar o diagnóstico. As intervenções dependerão da demanda que o psicopedagogo recebe, que, partindo disso, analisará as individualidades e particularidades do sujeito para que possa obter resultados de acordo com seus limites.

Russo (2015) relata que:

Na clínica psicopedagógica, o psicopedagogo utiliza-se de técnicas específicas para trabalhar com crianças, adolescentes e adultos que não aprendem, ou apresentam alguma dificuldade no processo ensino-aprendizagem. O modelo de tratamento adotado pela Psicopedagogia é o da Medicina: inicia-se a partir de um sinal (que logo é interpretado como sintoma), passa-se pelo diagnóstico e, por fim, inicia-se o tratamento. (RUSSO, 2015, p. 290)

A área clínica consegue compreender o sujeito de forma mais específica e centralizada, o que traz um resultado mais preciso quando se trata de dificuldades individuais, sem deixar de lado os aspectos coletivos. A área clínica, na perspectiva de Escott (2004), coloca a Psicopedagogia Clínica além de ações da aprendizagem, relatando que:

Entendendo o sujeito como ser social, o resgate das fraturas e do prazer de aprender, na perspectiva da Psicopedagogia Clínica, objetiva não só contribuir para a solução dos problemas de aprendizagem, mas colaborar para a construção de um sujeito pleno, crítico e mais feliz (ESCOTT, 2004, p.27).

De acordo com o mesmo autor, esse processo precisa envolver a relação com a família, escola e outros espaços sociais que o sujeito está inserido, além dos motivos que fazem ele não aprender. Dessa forma a área clínica vai além dos consultórios para realizar um diagnóstico, são necessários avaliar outros contextos sociais e isso se torna um dos pontos principais da psicopedagogia.

4.3 Psicopedagogia Institucional: Instituições de ensino

A Psicopedagogia institucional pode ser inserida em qualquer instituição de ensino, sejam escolas, faculdades ou qualquer outra sede que trabalhe com o ensino-aprendizagem, alguns autores vão colocar nessa área outros espaços além de escolas e instituições de ensino, mas também as empresas e os hospitais

Na ideia de Barbosa (2001), é vista como uma área que estuda o processo ensino/aprendizagem para contribuir com a escola resgatando o prazer em aprender, tornando as situações de aprendizagem prazerosas para o sujeito. Componhomi e Rubio (2014) relata que no âmbito escolar, o psicopedagogo pode contribuir com orientações a diretores, coordenadores, professores e auxiliares, na prevenção e no estudo de como vem sendo administrado esse conhecimento dentro da escola por esses profissionais. Na perspectiva dos mesmos autores, a psicopedagogia é uma área do conhecimento que vem com um olhar diferenciado para esse sujeito que tem dificuldade de aprendizagem, que não aprende com os métodos convencionais, e também busca provocar mudanças nas instituições, sempre com o intuito de auxiliar na aquisição da aprendizagem humana.

No curso superior (graduação e pós-graduação), segundo Richartz e Gonçalves (2016, p. 388):

O vínculo positivo com a aprendizagem é considerado elemento importante no desempenho discente. No curso superior, além das dificuldades de aprendizagem habituais que alguns alunos trazem do ensino fundamental e médio – causadas por restrições do próprio sujeito ou pela educação "capenga" oferecida nas escolas brasileiras, especialmente nas instituições públicas –, as incertezas quanto ao sucesso profissional cobrado pela família e pelo próprio indivíduo contribuem para a insegurança dos discentes, especialmente em períodos de desemprego e contenção de gastos das empresas, ampliando-se as chances de vínculos negativos com a aprendizagem (RICHARTZ e GONÇALVES, 2016, p. 388).

Em seus estudos, Bossa (1994) diz que cabe ao psicopedagogo perceber eventuais perturbações no processo de aprendizagem, participar da dinâmica da comunidade educativa, favorecendo a integração, promovendo orientações metodológicas de acordo com as características e particularidades dos indivíduos do grupo, realizando processos de orientação. Já que no caráter assistencial, o psicopedagogo participa de equipes responsáveis pela elaboração de planos e projetos no contexto teórico/prático das políticas educacionais, fazendo com que os professores, diretores e coordenadores reflitam o papel da escola frente a sua

docência e às necessidades individuais de aprendizagem da criança ou, da própria ensinagem.⁴

Ensinagem nesse sentido pode ser entendida como uma prática social crítica e complexa no âmbito educacional, englobando o ato de ensinar e aprender, nesse processo a ensinagem abandona a ideia de “dar aulas” e valoriza o “fazer aulas” num sentido de trabalho real segundo as ideias de Anastasiou e Alvez (2004, p. 15).

Oliveira (2009) relata que a atuação psicopedagógica na instituição nos possibilita a compreensão dos processos associados à aprendizagem de uma cultura e às dinâmicas interativas presentes na instituição que, segundo uma visão sociológica, consiste em complexos integrados por ideias, padrões de comportamento, relações inter-humanas, constituindo-se com equipamentos e materiais, organizados acerca de interesses socialmente reconhecidos, sustentados por leis e normas.

O psicopedagogo dentro das instituições, conforme Fagali (1993), também pode atuar na assessoria junto a pedagogos, orientadores e professores, trabalhando em questões relacionadas ao professor-aluno e melhorar os procedimentos pedagógicos, sempre integrando os aspectos afetivo e cognitivo, através da aprendizagem de conceitos usando diferentes áreas do conhecimento. Nessa mesma linha de pensamento, Allessandrini (1996), fala que o psicopedagogo pode buscar a qualidade de aprendizagem do sujeito que apresenta dificuldades como também pode sugerir mudanças positivas para projetos educacionais, tornando-os a aprendizagem mais dinâmica e significativa, supervisionando programas, treinando educadores e atuando junto a profissionais de educação.

O psicopedagogo trabalha envolvendo diversos aspectos que participam do contexto escolar, Ferreira (2011, p. 30-31) relata que:

Na atualidade, o psicopedagogo no ambiente escolar volta-se preferencialmente para a prevenção dos problemas de aprendizagem, para isso, procura antecipar as dificuldades que poderão surgir num dado contexto, a fim de apresentar alternativas capazes de evitar que elas ocorram. Ao trabalhar com docentes, pais, funcionários ou mesmo com crianças, o objetivo fundamental da sua intervenção é o de expandir as probabilidades de sucesso na aquisição de conhecimento por partes dos estudantes. São ações que se voltam exclusivamente aos alunos, mas que os têm como alvo: a atenção dada aos ensinantes, por exemplo, visa à melhoria da qualidade da aprendizagem dos aprendentes (FERREIRA, 2011, p. 30-31).

Em primeiro lugar, o psicopedagogo precisa ser visto como um agente que previne as dificuldades de aprendizagem e detecta problemas comuns dentro de qualquer instituição de

⁴ Ensinagem é um termo utilizado por Bossa e também por Léa das Graças Camargo Anastasiou em 1994, para se referir a uma prática social, crítica e complexa em educação entre professor e estudante.

ensino. Isso não impede que ele faça uma intervenção, mas diminui os eventos que sejam necessários.

Weiss (1994) coloca Psicopedagogia institucional em três versões distintas: a primeira como assessor pedagógico, para quem for especialista na área, a segunda como uma espécie de líder, onde fica responsável por todos os trabalhos de aspectos pedagógicos e clínicos, além de ajudar na iniciativa de outros profissionais e em terceiro coloca a psicopedagogia como agente preventivo das dificuldades de aprendizagem.

Dentro das instituições de ensino, é fundamental que o psicopedagogo interaja com toda equipe educacional em função do sujeito. Isso fará com que a aprendizagem ocorra com mais facilidade quando a dificuldade não exista e quando existir seja amenizada na relação de ensino-aprendizagem.

4.4 Psicopedagogia Institucional: Área Hospitalar

Como já relatado, é ampla as possibilidades de atuação do psicopedagogo. A Psicopedagogia ainda constrói sua identidade desde sua implementação no Brasil, tentando conquistar uma visibilidade maior na sociedade. A Psicopedagogia Hospitalar tem um papel importante na aprendizagem dos sujeitos hospitalizados, onde por muitas vezes, os mesmos se distanciam do ambiente escolar e acabam tendo a aprendizagem prejudicada.

Conforme os relatos de Nascimento (2004, p. 50) a Psicopedagogia Hospitalar ainda é pouco desenvolvida aqui no Brasil, apesar de já ser comum em países como Estados Unidos, Canadá e Argentina. O mesmo autor coloca o Psicopedagogo Hospitalar como um agente que aproxima a aprendizagem da saúde.

O psicopedagogo hospitalar é aquele profissional que, com conhecimento na área da aprendizagem e da saúde, atua em todo o processo de hospitalização, instrumentalizando o paciente a aprender sobre si mesmo, sobre como ajudar-se em sua cura, como e porque aceitar e fazer uso das medicações, bem como atua com o desenvolvimento integral desse paciente e com a manutenção de sua aprendizagem que possibilitará sua reinserção na vida escolar, após o seu processo de alta. Seu papel é também o de locutor nas relações interpessoais da escuta à criança e à sua família, bem como aos profissionais da equipe, através de uma atuação que favoreça o atendimento em uma visão integrada biopsicossocial em saúde (NASCIMENTO, 2004, p. 54).

Na perspectiva de Sousa e Stoubaus (2012) o psicopedagogo ficará auxiliando os pacientes a manter contato com as atividades normais de aprendizado, fazendo com que esse processo seja o menos traumático possível e “é de extrema importância à observação do brincar

da criança, pois, é nesse brincar que, muitas vezes, de alguma forma, é passado o que a criança não consegue expressar verbalmente” (SOUSA e STOUBAUS, 2012, p. 92).

Esse brincar precisa ser mediado pelo psicopedagogo além de ter um objetivo central na aprendizagem, pois é nesse brincar que a criança consegue se abrir e ajuda o psicopedagogo na intervenção, Amorin (2004) fala que:

Enquanto o paciente brinca, a psicopedagoga permanece junto apoiando, conversando e brincando. Os resultados são sempre surpreendentes, pois, enquanto brincam, as crianças conseguem exprimir seus medos, falar sobre a doença, sobre o tratamento, o hospital, a saudade da família, etc (AMORIN, 2004, p. 76)

Dessa forma, o psicopedagogo hospitalar terá como objetivo resgatar e não deixar escapar os aspectos que ajudam no processo de aprendizagem do aluno, esse processo ocorrerá de forma lúdica para que seja prazeroso, pois, por muitas vezes devido suas limitações relacionadas a saúde, se sentem desmotivados e acabam despertando desinteresse em aprender algo novo ou da continuidade em assuntos já estudados anteriormente.

Ainda no pensamento da mesma autora, o psicopedagogo tem o papel de contribuir positivamente na aceitação da doença a qual motivou a internação da criança:

A contribuição que a Pedagogia e a Psicopedagogia pode dar ao ambiente hospitalar é no sentido de minimizar os efeitos que advêm da doença e a sua não aceitação, da sensação de estar separado do mundo real que a criança e a família sofrem. Para tanto, a ação pedagógica deve ser de tal forma realizada que se constitua num campo profissional necessário. Assim, julga-se oportuno que projetos semelhantes a este sejam sempre bem vindos ao ambiente hospitalar (AMORIN, 2004, p. 81).

Nesse sentido não podemos dizer que essa atuação acontece só com crianças, o psicopedagogo atua em qualquer faixa etária, Porto (2008) pontua algumas ações necessárias para melhorar a qualidade vida do paciente, tais como:

(...) grupos de relacionamentos, grupo de escuta e acolhimento, atendimento individualizado (ao adulto e ao idoso), grupo interdisciplinar e multidisciplinar com a equipe hospitalar, grupo trabalhando A reaprender a viver (em casos de alta), grupos de histórias, músicas, pinturas, artes e outras atividades lúdicas que possam ser adequadas ao ambiente hospitalar (PORTO, 2008, p.86).

A Psicopedagogia Hospitalar consegue resgatar do sujeito à aprendizagem que adormeceu na hospitalização e recuperar a aprendizagem para quando retornar para o espaço escolar não se sentir prejudicado com sua ausência no espaço. A continuidade educacional na

internação é fundamental para o desenvolvimento do aluno, além de tirar do paciente os momentos ociosos e propor atividades que recupere seu lúdico.

4.5 Psicopedagogia Institucional: Área Empresarial

Continuando as áreas de atuação, podemos entender a psicopedagogia como uma área multidisciplinar que consegue abranger diversos espaços que tenha seres humanos que precisem de um processo de aprendizagem contínua. Quando colocamos a aprendizagem como prioridade – isso é o que deve ser feito – podemos trazer para esse espaço retornos positivos em relação aos objetivos e metas que precisam ser alcançadas.

Para adentrar nesse assunto, vamos esclarecer o papel desse profissional, Costa (2009) determina o papel do psicopedagogo dentro das empresas como atuante direto com os funcionários em relação a dois pontos: o inter-relacionamento e o seu desempenho, Costa (2009), explica ao dizer que:

Dentro da organização, o psicopedagogo procura atuar na superação das dificuldades de relacionamento de um grupo, cabendo também a ele levar a empresa a diminuir as fragmentações entre setores e a trabalhar de forma interdisciplinar. Por meio de intervenções, o psicopedagogo irá auxiliar um determinado grupo, observando como reagem em diversos momentos de trabalho, como funcionam juntos ou separadamente, como lidam com suas frustrações e erros (COSTA, 2009, p. 15).

Entretanto, é preciso colocar em questão que encontraremos autores que equivalem o psicopedagogo institucional como um atuante nas empresas, dessa forma, equivale o conceito em questão da nomenclatura, pois deveremos identificar o espaço de atuação. Palermo (2016), por exemplo, diz que o psicopedagogo institucional dentro das organizações tem a atuação relacionada na reflexão do fazer e compreensão do erro para superar as dificuldades, tornando uma organização cooperativa.

Nesse sentido a autora fala de um psicopedagogo empresarial que ajuda a empresa a aprender em seu cotidiano, além de colocar os processos de aprendizagem, seus obstáculos e a superação como objetos de estudo de um psicopedagogo institucional dentro de uma organização.

Dias e França (2014) relata que a função de um psicopedagogo empresarial é potencializar e avaliar ações relacionadas à aprendizagem do indivíduo no contexto grupal, facilitando a construção e o compartilhamento do conhecimento coletivo, incentivando novas formas de relacionamentos, criando harmonia entre gestores e colaboradores, podendo atuar

junto ao profissional de RH, assumindo um papel importante, avaliando e contribuindo na aprendizagem, favorecendo a qualidade nos processos de recrutamento, seleção e organização de pessoal, bem como, levantando o diagnóstico organizacional, dando subsídios significativos e perfis específicos, estabelecendo princípios didáticos aos treinamentos.

O psicopedagogo que atua nas empresas também deve trabalhar em parceria, ajudar na solução dos conflitos, desenvolver ações que buscam a motivação dos funcionários, além de realizar treinamentos personalizados e avaliação de aprendizagens da própria empresa, trazendo equilíbrio emocional aos funcionários e melhor rendimento profissional (SILVA, ALENCAR E RIBEIRO, 2015, sem p).

O “mundo” corporativo, especificamente em que tange a gestão de empresas ou organizações, destaca-se a importância de administrar a diversidade, como fator determinante do sucesso das organizações (PALERMO, 2016). Essa diversidade destacada pelo autor, está relacionada a aprendizagem, somos sujeitos com formas de aprender diferentes um dos outros, existem uma subjetividade que nos permite ver cada um do seu jeito.

Cabreira e Stobaus (2015) escreveram um artigo onde além de pontuar a psicopedagogia na atuação com a inclusão de pessoas com deficiências na empresa, também destacaram as funções de um psicopedagogo dentro de uma organização. Para as autoras, a Psicopedagogia Empresarial atua ampliando formas de treinamento, contribuindo para a construção de um sujeito criativo e potencializando sua capacidade na resolução de problemas resgatando a visão do todo e atuando nas múltiplas inteligências, além de melhorar a qualidade de vida das organizações. As autoras Cabreira e Stobaus (2015) apontam princípios fundamentais para atuação do psicopedagogo empresarial:

Ter uma análise continuada pelos próprios profissionais na organização, pois como o objetivo é que se tenham resultados, então as mudanças serão constantes e a análise, conseqüentemente, deverá ser no dia a dia de todos os funcionários; Pesquisar métodos de intervenção que visem a compreender e trabalhar as dificuldades do grupo em seu cotidiano da organização, sabendo sua cultura social; Revelar ao grupo o nível, que antes estava oculto, de funcionamento para ser despertado para uma nova forma de trabalho, com autonomia, autoanálise e comprometimento. Resumindo a análise, como um todo, assume o papel de mostrar a realidade concreta, mostrando os aspectos positivos ou negativos (CABREIRA E STOBAUS, 2015, p. 22)

Com base nas afirmações aqui destacadas, encontra-se um leque de oportunidades e pontos importantes, onde podem ser atuados pelo psicopedagogo, porém analisamos que ainda falta encontrar uma psicopedagogia que atue em empresas em busca de algo que vai além de

um bom funcionamento empresarial, uma qualidade de relacionamento entre as equipes, melhorias dos relacionamentos interpessoais e um ambiente harmonioso para que a aprendizagem seja “efetiva”. A psicopedagogia empresarial não deve existir em função da vontade da empresa, mas deve também, buscar a identidade e reconhecimento dos trabalhadores contribuindo de alguma forma com o bem-estar pessoal e social do sujeito.

Diante disso, analisando a visão de Levy (2015) sobre a Psicopedagogia empresarial, onde fala que ela é uma atuante no treinamento e desenvolvimento das empresas, trabalhando no processo de qualificação dos funcionários onde contribuirá na capacitação e motivação dos mesmos, e isso consequentemente trará para a empresa melhoria de desempenho e aumento de produtividade, veremos que o ciclo sempre se fecha nos objetivos de lucro empresarial. Contudo, consideramos seu papel como cooperativo, tanto para o funcionário como para empresa, mas sem esquecer o fato de que existe um sujeito por trás de todo o corpo trabalhador que ultrapassa os resultados e as metas de produção.

Miranda e Garcia (2015, p.293) falam um pouco dos setores que um psicopedagogo pode atuar dentro de uma organização: o departamento de Recursos Humanos e o departamento de Educação Corporativa ou de Treinamento e Desenvolvimento (T&D). As mesmas autoras colocam a função do psicopedagogo de uma forma mais técnica, dizendo que:

O psicopedagogo na empresa poderá intervir também em problemas de concentração (organizar tarefas do dia a dia, arquivos, eventos) e tarefas que requeiram atenção concentrada, nos erros que advêm da incorreta compreensão de uma orientação (intervir tanto com o colaborador que orienta como com o orientado), apresentações em grupo pertinentes à rotina do (grupo de) trabalho, dentre outras, conforme a dinâmica de ações que fazem parte da cultura organizacional da empresa (MIRANDA E GARCIA, 2015, p. 294)

Diane disso, é nítido que existe um papel para o psicopedagogo dentro das organizações. Esse profissional trabalha diretamente com os processos de aprendizagem organizacional, nesse caso, Stewart (1998) coloca a aprendizagem organizacional como um meio que as organizações constroem, mantém e melhoram o conhecimento entre aqueles que as constituem para tornar o trabalho mais eficiente.

Para isso, buscamos uma psicopedagogia que contribua na melhoria de vida laboral sobre uma nova configuração de trabalho: o precariado, que vamos identificar no trabalho dos garis e construir em cima disso, sugestões de melhorias que possibilitem uma identidade com a profissão e a valorização dela.

5 OS GARIS E O TRABALHO PRECARIADO: ANÁLISE DE DADOS

Para iniciarmos sobre a formação do precariado, é necessário entender a visão de Standing (2017, p. 33), o qual adere as histórias romanas em seus estudos, e afirma que o precariado é um habitante que possui menos direitos do que aqueles que eram considerados cidadãos. O autor relata que dentre vários direitos, como por exemplo, civis, culturais, sociais, econômicos e políticos, os quais somos merecedores, não existe ao menos um deles em grande parte do mundo. Dessa forma, considera-se cidadão apenas quem apresenta todos esses direitos.

Colocamos aqui, para dar sentido à pesquisa, a construção dos dados baseados na percepção e perspectivas dos garis em relação a sua condição de trabalho. Caminhamos com a ideia de Hobsbawm (2015), que fala na necessidade de “criar um mundo o qual os trabalhadores possam fazer sua própria vida e sua própria história, ao invés de recebê-las prontas de terceiros, mesmo dos acadêmicos” (p.33), ressaltando a importância do sujeito operário participar dessa história como um atuante sendo aqui, um protagonista.

Quando analisamos pela vertente proposta por Standing (2017), percebemos que os garis são considerados meros habitantes, pois poucos usufruem dos direitos supracitados (civis, culturais, sociais, econômicos e políticos), direitos esses que são arrancados pela carga horária de trabalho, pela baixa remuneração, pela humilhação sofrida, pela educação formal interrompida, dentre outros inúmeros aspectos que a sociedade os consideram inferiores. Características essas já apontadas por Costa (2004), ao levantar a classe como “homens invisíveis”, expressando assim, uma forma de humilhação social e uma invisibilidade pública.

Ao longo da apresentação dos resultados obtidos, a análise será conduzida tomando como ponto de partida as categorias de Standing (2017, p.28): *Garantia de mercado de trabalho, garantia de vínculo empregatício, segurança no emprego, segurança do trabalho, garantia de reprodução de habilidade, segurança de renda e garantia de representação*. Na visão do autor o precariado consiste em prejudicar esses aspectos, uma vez que, se o trabalhador se sair mal em, pelo menos, um desses aspectos, pode considerá-lo dentro do precariado.

Os sete aspectos podem ser classificados como fatores necessários para que o funcionário seja considerado “visível” e reconhecido, além de emancipado. Essa emancipação, por sua vez, é trazida pelos autores Swaia (1990), Dias (2007) Catão (2013); Asbahr (2011) que se constrói através das dimensões cognitivas, sociais, político-econômicas e através do trabalho. Esses aspectos precisam coexistir de maneira simultânea e em conjunto.

Com base nisso, podemos dizer que para haver a emancipação não basta o indivíduo somente trabalhar, mas, para ele se emancipar, é necessário desenvolver as aptidões cognitivas,

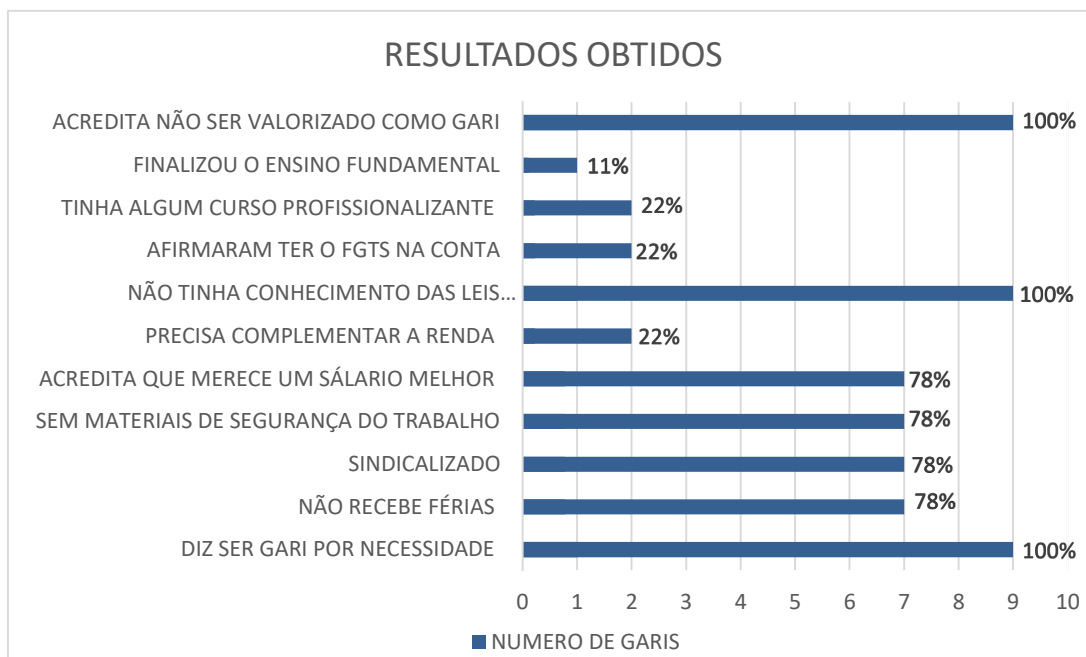
sociais e político-econômicas. Dessa forma, o sujeito trabalhará de forma consciente, podendo construir sua identidade profissional, como também desenvolver um processo de valorização em uma determinada sociedade.

Durante a realização das entrevistas, objetivamos discutir a formação do precariado na classe dos garis de acordo com a percepção dos mesmos diante das situações encontradas. O campo empírico foi a rua, enquanto trabalhavam. No momento da escuta suas percepções foram expressadas, por alguns com muito entusiasmo, ao saber que o assunto da pesquisa estava voltado para a preocupação com sua qualidade de vida no trabalho, outros demonstraram bastante receio em responder, pois temiam prejudicar o seu vínculo com a empresa. No entanto, todos os resultados foram o suficiente para entender e visualizar o precariado nesse meio.

O primeiro ponto a ser analisado foi o fato de quatro garis terem respondido todas as perguntas propostas em entrevista, mas ao mesmo tempo, ficaram receosos em assinar o termo de consentimento solicitado ao final das perguntas. Respeitando isso, não usaremos as informações desses profissionais, mas tais episódios apontam uma fragilidade no vínculo empregatício que serão discutidos mais adiante.

Com isso, levantaremos a formação do precariado na classe dos garis baseando-se em dois pontos: o primeiro será a base dos autores utilizados na fundamentação teórica da presente pesquisa em relação ao precariado e o mundo do trabalho, e o segundo serão os dados que conseguiu-se obter por meio das entrevistas realizadas. Nesse caso, utilizaremos o que traz a literatura sobre o precariado relacionando com o que foi possível identificar na prática e no cotidiano dos garis, que se pode enquadrar em características do precariado e que comprova a necessidade de se construir uma identidade profissional e de valorização social destes.

Diante dos resultados obtidos em entrevista (APÊNDICE I) com os 9 (nove) entrevistados, foi elaborado um gráfico contendo os pontos considerados principais para identificar o precariado, a identidade profissional e a valorização social para melhor visualizar as informações. O gráfico foi construído em cima das principais questões abordadas, resultando em:

Gráfico 2: Porcentagem dos resultados

Fonte: elaborado pela própria autora

Pode-se identificar o aspecto “Garantia no mercado de trabalho” prejudicada quando verificamos que 100% dos entrevistados são gari pela necessidade e falta de opções no mercado de trabalho. Ao usar a informação visualizada no gráfico e apresentando a fala de um de nossos entrevistados:

Eu sou gari por necessidade mesmo, minha profissão de verdade é vigia, mas aí a gente entrega tanto currículo que o que aparecer é para dá graças a Deus. (Gerônimo)

A garantia do mercado de trabalho faz de um sujeito que tem a profissão de vigilante, por exemplo, como foi o caso de alguns entrevistados, seguirem profissões distintas das quais escolheram para sua vida. A necessidade presente, no fato de ser gari, levanta-se a seguinte reflexão: a desvalorização da classe os deixam insatisfeitos diante da “escolha”? O capitalismo desenvolve a desigualdade que constrói uma ideia firme de que é o emprego que deve escolher você, e não o contrário.

Mas, quais seriam as opções quando o mercado de trabalho exige experiências e determinados cursos e níveis de ensino os quais os mesmos não possuem? Nesse caso, podemos dizer que além dos gari estarem na profissão por necessidade, existe ainda por trás disso uma exclusão social bem mais profunda vinda de uma desigualdade social que os deixam aquém

desses privilégios, onde a competição se torna cada vez presente. Santos (1997) já relatava as dificuldades dessa competição no mercado de trabalho, dizendo que:

Hoje essa situação modificou-se e o que assusta não só aos jovens recém formados como também aos profissionais mais experientes é a Seleção de profissionais pelo Departamento de Recursos Humanos (DRH) das instituições empregadoras. Problema este não atual, mas agora mais iminente, os DRH colocam em prática processos cada vez mais seletivos movidos pelo mercado que vem se transformando a cada dia. Essas transformações são frutos de uma era Capitalista ao extremo, que consegue modificar valores, culturas, estilos de vida. Exemplo disso, a Globalização. Num cenário em que há mais candidatos por vagas disponíveis surge um mandamento principal neste sistema: A Competição. (SANTOS, 1997, p. 108)

Para o autor, o século XXI é marcado por uma constante transição sócio-econômica, que quando os indivíduos por algum motivo não conseguem se adequar a esse processo de mudanças existente no mundo do trabalho não é incluído nesse sistema e ainda precisa de responsabilizar pelas consequências do mercado de trabalho.

Sobre a afirmação de ser gari por necessidade, nos remete fazer uma relação do sujeito com o capitalismo, trazida por Marx (2011) ao dizer: “Os homens fazem sua própria história; contudo, não a fazem de livre e espontânea vontade, pois não são eles quem escolhem as circunstâncias sob as quais ela é feita, mas elas lhe foram transmitidas assim como se encontram (MARX, 2011, p, 25)”

Outros aspectos explorados e identificados foram: A “*garantia de vínculo empregatício*” a “*segurança no emprego*” e “*segurança de renda*” é violada a partir do momento que a empresa é terceirizada, Antunes (2018) coloca a terceirização como uma estratégia empresarial que desestrutura ainda mais a classe trabalhadora. Esses aspectos podem ser comprovados ao analisar o fato de que 78% dos entrevistados afirmaram não receber férias e apenas 28% deles terem obtido o depósito do FGTS (Fundo de Garantia de Tempo de Serviço). Esses fatos nos comprovam a fragilidade do vínculo entre empresa e funcionário, constituindo-se dessa maneira, um vínculo frágil. Esses aspectos são constatados quando um deles diz:

Não ter férias é desumano para o trabalhador, tô aqui faz 11 anos, nunca tirei férias, a gente cansa né?, tem que descansar também (José)

E também quando é relatado:

Podem ir atrás se tem fundo de garantia depositado, a gente trabalha aqui sem saber do futuro, se a empresa falir a gente sai com uma mão na frente e outra atrás (Fábio).

Na fala dos garis, percebe-se que a sua relação com a empresa é pautada em uma insegurança com o futuro, em que apresenta no discurso a insatisfação dos garis e a falta de credibilidade da empresa para com os seus funcionários. Outra fala presente para confirmar esse pensamento, diz que:

A gente denuncia as irregularidades, o ministério joga a multa pra empresa, ela paga a multa mas não muda nada em relação a gente não, continua não pagando as férias e continua não depositando o fundo de garantia, então não tem muito o que fazer com isso não (Fábio).

Nesse caso, notamos a negligência da empresa que infringe o decreto-lei nº 1.535, de 15 de abril de 1977, (BRASIL, 1977), que diz em seu artigo 129 que “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração”, o artigo 134 que diz “as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito” e ainda é respaldado quando em seu artigo 137 que fala que “Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração”.

Sobre o não pagamento de FGTS, constatamos que a lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, diz em seu artigo 15 que “todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador” (BRASIL, 1990, s/p).

Os trabalhadores têm direito a férias e FGTS garantindo por lei e mesmo com essa “proteção” a empresa descumpre, se negando a pagar férias por um longo tempo além do não depósito do FGTS. Nesse caso, se faz necessário voltarmos ao discurso da insegurança e insatisfação, que mesmo sendo denunciado aos órgãos competentes, as práticas irregulares continuam, refletindo a necessidade de fiscalização para garantia desses direitos pontuados em lei.

A preferência da suposta multa ao invés do pagamento do FGTS relatadas pelos profissionais entrevistados, nos remete pensar no valor que os trabalhadores representam para a empresa e o quanto as leis deixam brechas para que isso aconteça, sem que exista uma punição severa para os que cometerem essas negligências. Esses pontos precisam ser investigados com

precisão, com a urgente necessidade de fiscalização seguindo a legislação que acoberta os direitos trabalhistas.

Continuando, as categorias propostas por Standing (2017), uma das mais marcantes na pesquisa foi a “*segurança do trabalho*”, 78% deles estavam sem luvas, com fardamento e botas desgastadas. O fato da ausência dos materiais de segurança do trabalho, indica um sinal visível de desvalorização do profissional. Podemos identificar isso na fala e nas observações retiradas no ato da entrevista, em que foi relatado por um deles:

Eu tô com essa farda faz 1 ano, usando lavando e usando, tá faltando tudo, luvas a gente não usa faz tempo (Gerônimo).

Verificamos no discurso de muitos, que a ausência do material de segurança de trabalho se enquadrava em uma prática que já fazia parte da rotina laboral por muito tempo. O desgaste das botas, que no ato da entrevista estavam rasgadas, a ausência das luvas, os fardamentos encontrados em péssimas condições de uso, com furos e rasgos e aparência danificada. Nesse caso, encontramos também o descumprimento da lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977.

Que diz:

Art . 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Art . 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.(BRASIL, 1977, s/p)

Além da lei discutida a cima a NR6 (Norma Regulamentadora) também reforça sobre esses equipamentos de segurança, chamados de Equipamento de Proteção Individual (EPI) relatando que no parágrafo 6.3 que:

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; (206.002-7/I4) b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e, (206.003-5 /I4), c) para atender a situações de emergência (206.004-3 /I4) (BRASIL, 2010).

Além disso, a NR6 coloca alguns materiais importantes e obrigatórios como: Vestimentas, que protegem o tronco contra risco térmico, mecânico, agentes químicos e radiação; Luvas, que protegem as mãos contra agentes cortantes e perfurantes, abrasivos, escoriantes, térmicos e químicos; Creme protetor, para proteger os membros inferiores contra agentes químicos; Manga, para proteger o braço contra objetos cortantes, perfurantes, escoriantes e agentes químicos; Calçados, para proteção contra impacto e queda de objetos, agentes térmicos, abrasivos, escoriantes, cortantes e perfurantes; E Meias, para proteger os pés contra baixa temperatura.

Nesses detalhes que existem sobre a segurança do trabalho em relação ao material (EPI), verificamos a ausência de diversos utensílios que não foram identificados nas entrevistas e sabemos que de acordo com a lei é dever da empresa fornecer esses equipamentos e instruí-los sobre seu uso. O não uso desses materiais coloca em risco a saúde e facilita a ocorrência de acidentes de trabalho, colocando o trabalhador em risco, considerando o ambiente de trabalho propício a presença de objetos cortantes, perfurantes, baixa temperatura em tempo chuvoso além da exposição ao lixo domiciliar e urbano que se pode encontrar inúmeros agentes prejudiciais à saúde.

Nesse sentido, a empresa desampara o trabalhador e os deixam vulneráveis a situações de risco, identificando assim, a desvalorização do sujeito perante seu espaço laboral, o qual não está sendo cumprindo e muito menos investigado, reforçando a ideia de homens invisíveis trazida por Costa (2004), pois sabemos que eles existem, mas não têm seus direitos respeitados.

A “*garantia de reprodução de habilidade*” está vinculada com o fato de que os garis entrevistados não têm cursos de capacitação, nem receberam palestras, nem ao menos reuniões de orientações. Sua relação com a empresa não oferece nada que possa contribuir com a sua atuação profissional, nem oportunidades de crescer profissionalmente diante da sociedade.

Sobre a formação dos participantes, foi constatado que apenas 11% dos entrevistados conseguiram terminar o ensino fundamental, sendo então 89% com ensino fundamental incompleto. O que nos leva a discursão feita no primeiro aspecto sobre o mercado de trabalho e suas exigências. O gari é gari por falta de opção, mas não é oferecido para ele um ambiente que lhe estimule, nem lhe dê oportunidades para reproduzir suas habilidades, aprisionando o sujeito a um único caminho.

Para finalizar os aspectos, discutiremos a “*garantia de representação*”, aspecto analisado de acordo com os participantes que estavam sindicalizados, que representou um percentual de 78%, mas que mesmo associado ao órgão acreditavam que o sindicato precisava lutar mais pelos direitos que são desrespeitados e ignorados pelas empresas. No discurso de alguns sindicalizados, era notável a insatisfação, uma vez que foi dito que:

Nas outras empresas o sindicato corre atrás, nessa aqui não faz nada não, parece que tem medo (G4).

E também podemos relatar acerca da insatisfação dos profissionais em pagar taxas para sindicato e não obter retorno algum:

Nós pagamos o sindicato, mas não tem retorno pra gente, nem sempre eles fazem algo (G9)

Com a porcentagem dos sindicalizados, nos restaram 22% que não são sindicalizados, consideraremos aqui, pois apresentaram falar que corroboram com os resultados dos aspectos anteriores, que fragiliza não só a garantia de representação como a credibilidade que o sindicato deveria passar para seus representados:

O sindicato rouba muito, não ajuda a gente em nada (G3)

Coletamos casos de alguns que contribuía, mas se desvincularam por acreditar que não existia uma luta sindical o suficiente para contribuir na sua vida laboral nem para ajudar as causas já levantadas:

Eu parei de pagar porque eles não agiam muito, todo mês tem contribuição, mas trabalho deles é quase nunca (G8)

A representação é fundamental para a concretização das leis que são descumpridas pelas empresas em relação aos seus trabalhadores. A falta de luta enfraquece a causa, além das mudanças das leis já citadas que coloca a contribuição sindical como não obrigatória. Não se sentir representado pelo sindicato é um dos fatos que fazem com que o sujeito não se sinta confortável em participar e os que participam sintam uma necessidade de melhoria para que exista retorno positivo para os trabalhadores da classe.

6 CONTRIBUIÇÕES PSICOPEDAGÓGICAS: valorização social e identidade profissional

Diante de todos os resultados colhidos e analisados, podemos estabelecer traços que nos levam a entender como um psicopedagogo pode atuar nesse contexto de trabalho precariado. Vale lembrar da complexidade do trabalho na contemporaneidade, sendo não tão fácil a busca pela valorização social e uma identidade profissional para os garis. Dessa forma, podemos dizer que, o psicopedagogo também tem um papel social e pode usar seus conhecimentos para desenvolver meios que favoreçam o mundo do trabalho.

Quando falamos de Psicopedagogia, após a pesquisa sobre sua parte histórica e campos de atuação, lembramos de aprendizagem, e dentro de uma organização é quase que obrigatória a existência da aprendizagem nos processos de trabalho. Sobre isso, Azevedo e Bitencourt (2006) diz que a maioria dos modelos que explicam a aprendizagem organizacional recorre às metáforas, como por exemplo, aos indivíduos na organização que aprendem, e o compartilhamento desse aprendizado é a aprendizagem organizacional, que ocorre por meio dos indivíduos, porém, essa aprendizagem vai além destes, por estarem influenciadas por questões sociais, políticas e estruturais, a organização possui um sistema cognitivo análogo ao sistema nervoso humano, por meio do qual ela aprende, concluindo que a aprendizagem da organização não se dá de forma cognitiva, mas cultural e comportamental.

Mas como podemos estabelecer uma aprendizagem por meio dos indivíduos que forma essa organização quando ele é excluído e explorado? E como podemos construir essa identidade profissional quando não existe iniciativa por parte de sua empresa?

Existem muitos discursos que focam os processos de aprendizagem como algo positivo dentro da empresa, Guns (1998) por exemplo, fala que a organização baseada no desempenho obtém seus resultados no curto prazo, enquanto as baseadas na aprendizagem focam ao longo prazo, Morin (2008) fala que a qualificação, a ampliação dos conhecimentos e das competências humanas, ocorre através de processos de aprendizagem, Rodrigues (2012) fala que as empresas que privilegiam a aprendizagem passaram a ser vistas como espaços onde os colaboradores expandem suas possibilidades de gerar os resultados para os quais foram contratados, por meio de novos modelos de pensamento e aprendendo a aprender em grupo.

Entretanto, tal discurso é totalmente esquecido na realidade dos garis, falamos com propriedade quando colocamos organizações que aprende segundo Peter Senge (1990), que define organização em aprendizagem como uma organização que alarga permanentemente a sua capacidade de poder modelar o seu futuro, e complementamos com Skyrme (1999), que

conceitua como aquilo que se dispõem de sistemas, de mecanismos e de processos que melhoraram permanentemente as aptidões dos que trabalham para elas e buscam atingir objetivos duradouros para estas organizações e as conectividades nas quais participam.

Tais posições são desconstruídas na vida laboral dos garis quando nos deparamos com os resultados encontrados nas entrevistas e observações realizadas em campo de pesquisa. Garvin (1993) relata bem ao definir a organização de aprendizagem como uma habilidade de criar, adquirir, transferir conhecimento e de modificar o comportamento, para refletir sobre esses seus novos conhecimentos obtidos, de acordo com isso, tais pontos não são estabelecidos nas empresas que trabalham com os garis.

Sabemos que as teorias que valorizam a aprendizagem organizacional são importantes no contexto empresarial, Cruz e Oliveira (2007), por exemplo, dirão que as teorias organizacionais como, o corpo de conhecimentos descritivos e prescritivos relacionados às organizações, aos administradores e ao processo administrativo, tem o intuito de entender e explicar a dinâmica das organizações, o papel da administração e dos administradores nas organizações, identificar e apresentar proposições para se conseguir níveis de competitividade e de legitimação das organizações.

Dessa forma, a valorização social e a identidade profissional do gari, estão fragilizadas. Esses dois aspectos são considerados para a pesquisa como pontos fundamentais para iniciar um processo de melhoria de condições de trabalho. Nesse sentido, vale lembrar, que a pesquisa tem como produto trazer ideias e sugestões para os psicopedagogos que tenham interesse na melhoria da vida laboral da classe precariada no contexto atual. Com isso, espera-se que as ideias sugeridas, possam melhorar a situação atual dos garis, amenizando características que prejudicam sua vida laboral.

Antes das sugestões, vamos levantar uma breve discussão sobre a identidade profissional e valorização social para entendermos a importância desses dois aspectos na vida laboral do sujeito. Precisamos entender o contexto e variáveis que envolve a vida os garis dentro do precariado.

6.1 Identidade profissional e valorização social

Ao iniciarmos a discussão sobre a identidade profissional e valorização social, teremos que fazer uma breve análise sobre os dados colhidos em entrevistas, que possibilitou confirmar que esses dois aspectos deixam a desejar dentro da classe precariada dos garis.

Ao rever os resultados da pesquisa foi nítido que não encontramos identidade

profissional na classe dos garis, como já comprovamos sua inclusão no precariado, podemos dizer que “O precariado carece de identidade ocupacional, mesmo que alguns tenham qualificações vocacionais e mesmo que muitos tenham empregos com títulos extravagantes. Para alguns, há uma liberdade em não ter nenhum comprometimento moral ou comportamental que defina a identidade ocupacional.” (STANDING, 2017, p. 31)

Essa identidade profissional não tem a ver com as atribuições da profissão nem a área que essa profissão ocupa dentro da sociedade, mas tem a ver com a visão que o indivíduo quer para si e para os demais, e como ele se identifica diante da profissão, ou seja, ele precisa se identificar com a profissão de trabalho para ter uma identidade profissional.

Nesse sentido, Muller (1988) já falava dessa identidade, que podemos falar que seria um tipo de vocação, dizendo que:

Entendo a orientação vocacional como uma tarefa clínica, cujo objetivo é acompanhar a um ou mais sujeitos na elaboração de suas reflexões, conflitos e antecipações sobre seu futuro, para tentar a elaboração de um projeto pessoal que inclua uma maior consciência de si mesmos e da realidade socioeconômica, cultural e ocupacional que permita aos orientandos aprender a escolher um estudo ou ocupação e preparar-se para desempenhá-lo. Esta ideia de orientação vocacional leva os orientandos a considerarem, em primeiro lugar, a construção de si mesmos, antes que a escolha eventual de uma ou outra profissão, dado que é a partir do esclarecimento de quem se é e aonde se deseja chegar que se depreende o que se quer fazer (MULLER, 1988, pp. 8 e 9).

Em contraponto, essa identidade profissional se constrói através das interações dentro do seu ambiente de trabalho, fazendo assim, o sujeito junto com o outro, construir sua própria identidade. Como FERNANDES e ZANELLI (2006) ao falar de identidade do indivíduo diz que “as identidades dos indivíduos são construídas de acordo com o ambiente em que se inserem envolvendo, entre outras coisas, as estruturas sociais, a cultura e o histórico das relações” (FERNANDES e ZANELLI, 2006, p. 59).

Essa identidade profissional é fundamental para a vida do sujeito. Todos precisam se identificar com sua profissão, pois isso é um fator necessário para construir estratégias que estabeleçam uma boa qualidade de vida laboral. Nos garis isso não acontece, quando se é identificado que 100% dos entrevistados não queriam ser garis.

A valorização social deve vir junto da identidade profissional, ambas são fundamentais para o indivíduo, nesse contexto a valorização social dos garis será vinculada a dois pontos: a valorização vinda dele mesmo, e a valorização vinda da sociedade. Sabemos que existe uma separação entre trabalho manual e intelectual que contribui com a desvalorização do trabalho

dos garis. Mesmo que o processo de mente e corpo não se separam cognitivamente falando, nossa sociedade ainda divide o trabalho manual do intelectual. Marx (1985) traz em seus estudos do Capital, no capítulo XIV

Na medida em que o processo de trabalho é puramente individual, o mesmo trabalhador reúne todas as funções que mais tarde se separam. Na apropriação individual de objetos naturais para seus fins de vida, ele controla a si mesmo. Mais tarde ele será controlado. O homem isolado não pode atuar sobre a Natureza sem atuação de seus próprios músculos, sob o controle de seu próprio cérebro. Como no sistema natural cabeça e mão estão interligados, o processo de trabalho une o trabalho intelectual com o trabalho manual. Mais tarde separam-se até se oporem como inimigos (MARX, 1985, p. 105).

Essa separação de trabalho manual e intelectual começa pela remuneração e preconceito gerado ao trabalho manual pesado como algo inferior ao considerado intelectual. A desvalorização do gari é tão intrínseca, que ele mesmo não sente vontade de valorizar sua própria profissão. Na pesquisa, no momento da entrevista, encontramos frases fortes que nos mostram isso, tais como “a profissão ajuda, mas não é valorizada não, ninguém liga com a gente não”. (Gerônimo) “somos invisíveis, só quem sente essa humilhação sabe” (Romeu).

Quando notamos que 100% dos entrevistados são garis por falta de opção e necessidade, e não por vontade de ser um gari, começamos a ver a urgência de começar um processo de valorização social para classe, é notável diante do discurso dos entrevistados que estão ali por pura pressão da sociedade capitalista.

Para lutas contra as características do precariado e favorecer o sujeito que nele está preso, precisamos lutar não só pelo aumento de salários, mas sim lutar por um novo sistema de distribuição que ajude o trabalhador a se sentir bem. Para isso, depois dos resultados obtidos em pesquisa, constatamos que o sindicato é um forte aliado que pode, e deve, ser um órgão primordial nesse processo “[...] a reinvenção democrática do movimento sindical fortalecerá a mobilização do precariado, elevando-o a um patamar superior em termos de organização política” (BRAGA, 2017, p. 222).

Os autores estudados nos nortearam a pensar em sugestões para empresas que pudessem contribuir na identidade pessoal e valorização social dos garis. “Quase todos os restantes funcionam como meios de enriquecimento de uma plutocracia e de uma elite já inchada de tão gordas. O precariado tem de lutar para transformá-los em instituições democráticas de distribuição. (STANDING, 2014, p. 18-19).

Após o resultado da entrevista aplicada verificamos que é fundamental existir uma ponte entre funcionários e sindicato, além de uma atuação presente na vida laboral dos trabalhadores.

Nesse sentido, o psicopedagogo será um mediador pois, não terá sentido trabalhar na empresa quando se tratar de valorização social e identidade profissional quando as empresas pensarem no lucro em primeiro momento para depois pensar em seu funcionário, negando a ideia de que funcionário bem desenvolvido é aquele que a empresa o desenvolve, pensando em seu bem-estar como um todo.

Com respeito ao tempo enquanto bem ou ativo da vida, verifica-se que o precariado não tem controle sobre o seu tempo e que os seus membros vivem num estado de permanente prontidão, que recorrem a várias atividades, ficam à espera que haja trabalho, realizam quantidades de trabalho ainda maiores quando chamados, porque nunca sabem qual a forma melhor de gerir o tempo. Daí poder afirmar-se que o precariado padece do mal epidêmico da mente precarizada, que o torna incapaz de se concentrar e o desvia de objetivos viáveis. O precariado precisa de políticas que lhe permitam assumir o controle do seu próprio tempo. Precisamos de uma política do tempo. (STANDING, 2014, p. 21).

Diante dessas políticas que ainda são falhas em relação ao trabalho, notamos que é necessário uma luta maior por parte dos sindicatos, mas também cria uma política que contribua com a formação dos garis enquanto sujeitos pensantes, usando o conhecimento para que o mesmo se liberte do precariado. Para isso, as contribuições que a psicopedagogia pode nos dar, não restringe deles sua capacidade de sugerir, pensar e criar, porém os encaminham para que sejam criadas as oportunidades para isso acontecer.

6.2 Contribuições Psicopedagógicas

Diante do que foi falado sobre a psicopedagogia, sabemos que além de contribuir nas escolas e clínicas, ela também apresenta um papel na inclusão social e na vida laboral do sujeito. A pesquisa foca em garis que são funcionários de empresas terceirizadas, que estão “desprotegidos” por terem seus direitos arrancados e são calados pelo medo de não encontrar espaço no mercado de trabalho. Poderíamos manter aqui a ideia do psicopedagogo na empresa em conjunto ao Recurso Humanos, como analisado por Costa (2009), mas nesse caso, o que nos chama a atenção é a não existência da valorização social e de uma identidade profissional, que os fazem não serem reconhecidos.

Com isso, é importante que exista uma equipe que possa se aliar com a classe, para que consiga construir com eles, o processo de reconhecimento e identidade profissional. Isso pode acontecer dentro do próprio sindicato, vendo que é esse o órgão de representação, ou por algum órgão da prefeitura, vendo que é ela quem precisa dos serviços dos garis. Como já dito, no

processo de elaboração da pesquisa as empresas se negaram a participar, essa inflexibilidade pode indicar sua falta de preocupação com os trabalhadores ou medo de mudanças dentro do espaço. Dessa forma, acreditamos que construindo as intervenções dentro de um espaço que existe representação, fluiria melhor a relação entre pesquisador e campo. O sindicato, por ser um órgão que luta pelos direitos dos garis e poderia contribuir em conjunto com a pesquisa na busca de desenvolver uma interação, que trouxesse uma quantidade significativa de trabalhadores para a participação, através de algumas ações que julgamos importantes colocar em prática.

Primeiramente, as sugestões que vamos propor podem ser realizadas através de um trabalho multidisciplinar, trazendo profissionais como: assistente social, psicólogo, consultor jurídico, administrador, pedagogo e entre outros para contribuir. As estratégias foram construídas com a intenção de construir um espaço de melhor qualidade e condições de trabalho dignas para a vida laboral dos garis.

Para isso foi pensando nos seguintes pontos:

A. Elaborar um curso de formação para garis antes do seu ingresso na empresa

Nos resultados da pesquisa, 100% dos entrevistados não tiveram curso de formação para ser gari, e apenas 22% tiveram algum curso profissionalizante em outras áreas (eletricista, barbeiro...). Dessa forma, estima-se que a ideia de uma formação profissional para ser gari dará ao profissional a possibilidade de estudar algo que o permita melhorar sua vida laboral e consiga construir a consciência do seu valor diante da sociedade, valor o qual deve ser começado por eles mesmos. Sabemos que isso que queremos propor, se trata de um processo demorado, mas que pode apresentar resultado a longo prazo.

Essa formação precisa ter pontos que firme e organize tais ideias, como:

Parte teórica:

1. Identificar o papel dos garis dentro da sociedade: mostrar origem da profissão, conceituar a profissão de acordo com as perspectivas históricas;
2. Apresentar os aspectos que envolvem a segurança do trabalho, onde mostrará os materiais de uso obrigatório e como deve ser constituído o órgão responsável por isso;
3. Expor aspectos relacionados a educação ambiental, conscientização sobre a importância da retirada do lixo (o que deve ser feito e como deve ser feito a retirada desse lixo).

Parte prática:

1. Explicação do funcionamento de trajeto (por onde deve iniciar e quando finaliza a limpeza);
2. Apresentar cuidados no momento da limpeza (seja em sacolas com objetos cortantes ou no ato de varrer);
3. Identificar o uso dos materiais de segurança de trabalho quando iniciar a limpeza;
4. Estabelecer roteiro de atividades para facilitar o seguimento do processo e para fixar melhor as ações que devem ser realizadas (chegar, bater o ponto, se equipar com os materiais de segurança do trabalho, pegar a vassoura, ir para sua rua de responsabilidade, varrer, colocar na lixeira...).

B. Construir um projeto junto com a prefeitura para fiscalização semestral

Após verificar que 78% dos entrevistados não utilizavam materiais de segurança do trabalho, e alguns afirmarem que fazia um bom tempo que não recebiam esse material, verificamos que existe uma falha da prefeitura em relação a fiscalização do uso desses materiais, sabendo que é de teor obrigatório e de suma importância para a prática profissional, principalmente por se enquadrar em área de risco. Vale lembrar, que o psicopedagogo não será o fiscal, mas poderá sugerir para a prefeitura atitudes como estas propostas no projeto. O psicopedagogo pode colher as necessidades do momento e elaborar sugestões de melhorias. Para essa situação, o projeto objetivará:

1. Notificar a empresa sobre a importância do uso de materiais de segurança de trabalho;
2. Fiscalizar o uso de materiais, sendo isso de forma semanal, em dias aleatórios;
3. Incentivar o uso de materiais;
4. Prevenir acidentes no âmbito do trabalho;
5. Elaborar multas para a empresa que não cumprir as normas.

C. Criar rodas de conversas que possam contribuir no entendimento de leis trabalhistas e transformar isso em um processo de aprendizagem contínuo

Verificamos também, que 100% dos entrevistados não apresentam conhecimentos sobre as leis trabalhistas, e tão pouco das mudanças que ocorreram, devido isso, acredita-se que

construindo essas rodas de conversas sempre que existir mudanças ou eventos que se torne necessário a exposição das leis, farão com que o entendimento das leis flua melhor e deixem os garis mais capacitados diante dos seus direitos.

Esse Plano terá o objetivo de:

1. Auxiliar nos conhecimentos das leis;
2. Contribuir na vida laboral em relação a consciência de direitos e deveres;
3. Tornar o sujeito um ser político perante as mudanças que ocorrem nas leis;
4. Tirar as dúvidas que cada um apresente.

D. Material informativo para uma campanha de conscientização

Acreditamos que elaborar um material visual que mostre a importância do trabalho dos garis, contribuirá no processo de conscientização social. Esse material informativo poderá vir em forma de documentário, comercial televisionado ou outros materiais que possa servir de estímulo visual.

Nesse caso, essa ideia objetivará:

1. Conscientizar a sociedade sobre a importância dos garis;
2. Mostrar de forma concreta o papel do gari na sociedade;
3. Expor visualmente pontos positivos que os garis podem contribuir no nosso cotidiano;
4. Expandir os informativos para que uma grande parte da cidade tenha acesso.

E. Elaborar rotinas para os garis palestrarem em escolas

Em pesquisas foi possível verificar a importância de palestras de profissionais em escolas para ajudar no processo educativo de crianças e adolescentes. É comum vermos outros profissionais falando da sua profissão ou abordando algum tema dentro da escola, como por exemplo: policiais quando se tratar de segurança e violência, nutricionistas quando se tratar de alimentação e entre outros profissionais. A ideia principal desse ponto é fazer o gari um profissional para palestrar também sobre sua profissão assim como qualquer outro profissional. Alguns estados já adotaram a ideia, porém o gari ainda não é colocado como protagonista. No Piauí (2018), no município de Uruçuí foi divulgado no Fala Piauí, o seguimento da palestra, que dizia:

O dia do gari é comemorado nacionalmente no dia 16 de maio, e para comemorar o dia a empresa Ambientar que é responsável pelos serviços de limpezas públicas no município de Uruçuí realizou palestras nas escolas Itajacy Pacheco, Patrício Franco, Lourdes Cury, Arica Leal, mostrando o quando é fundamental e importante os serviços dos garis para manter a cidade limpa; as palestras foram ministradas pelo empresário Demerval Silva, e contou com a presença de funcionários da empresa Ambientar, professores e cerca de 400 alunos estiveram presentes. (PIAUI, 2018, s/p)

O que chama atenção nesse caso, é a forma que a palestra foi ministrada, não foi o gari que palestrou sobre seu dia, foi seu empresário que falou sobre o dia o qual ele não é protagonista. Além disso, a prefeitura do Novo Hamburgo – RS, também fala da importância, onde a diretoria quem palestrou nas escolas, na página de Prefeitura dizia:

Com o objetivo de sensibilizar a partir de agora os adultos de amanhã, a Secretaria do Meio Ambiente, por meio da Diretoria de Limpeza Urbana, esteve palestrando para os alunos da Escola Municipal de Ensino Fundamental Vereador João Brizola, no bairro Canudos. A ação realizada na última quarta-feira, 9, teve como foco principal informar aos alunos e professores a prática correta do descarte dos resíduos orgânicos e secos. O bate-papo proporcionou um ambiente interativo com perguntas e respostas. (NOVO HAMBURGO, 2017, s/p)

E mais uma vez o gari não fala sobre algo que ele convive e vivencia diariamente, as oportunidades são retiradas dele. Porém, a ideia dele mesmo tomar frente dessas palestras em conjunto com órgãos competentes, refletirá no processo de valorização social dos garis, vendo que os próprios terão a oportunidade de discutir a importância da sua profissão para alunos das escolas as cidades. O não protagonismo, também é algo que devemos nos atentar, será que não podemos fazer com que os próprios garis os representem? Tirar seu lugar de fala ajuda no seu processo de reconhecimento? Dessa forma elaboraremos um plano de valorização nas escolas tornando isso um ciclo de aprendizagens e trocas de conhecimentos.

Essa sugestão objetivará:

1. Expandir a importância do gari para a sociedade;
2. Dialogar sobre reciclagem e meio ambiente;
3. Elaborar dinâmicas de conscientização para crianças e jovens das escolas às cidades;
4. Tornar o gari um sujeito visibilizado, tentando apagar a ideia de “homens invisíveis”.

As sugestões pontuadas são ideias diante dos resultados encontrados na pesquisa, fazendo com que o psicopedagogo possa usar seus conhecimentos de formação para poder possibilitar melhorias na vida laboral dos garis. Dentro do sindicato ou órgão que tenha como objetivo representar os garis e sua trajetória, será o lugar de onde será realizado essas ações. Acreditamos que a valorização, reconhecimento e construção de identidade, acontecerá de forma progressiva e a atuação de um profissional será fundamental para que isso ocorra. O psicopedagogo como agente na inclusão social dos sujeitos precisa conhecer os sujeitos e o espaço em que eles estão inseridos, isso ajudará a ter uma visão ampla e fazer as observações. As etapas podem seguir da seguinte forma: Observação do espaço para conhecer o ambiente; diálogo com os sujeitos para entender suas perspectivas diante da situação; Reunião com a empresa, se possível, para entender o porquê das situações atuais; construir as ideias com base nas informações levantadas; E por fim, apresentar as propostas para a equipe para serem finalizadas com as visões de todos.

Vale lembrar, que todas essas ações devem ser voltadas para a inclusão social com base no conhecimento, seja ele pedagógico /educativo, seja as experiências que os sujeitos podem adquirir ou as oportunidades que podem ser construídas, para melhorar as situações atuais que se enquadram no precariado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do procedimento realizado e os resultados obtidos em pesquisa, podemos constatar o quão frágil é o mundo do trabalho e os direitos trabalhistas no Brasil. Percebemos que um dos pontos principais, além das condições de trabalho dos garis, foi a influência das mudanças das leis trabalhistas no processo das mudanças sociais no mundo do trabalho no século XXI, fatores esses que vem contribuindo com a expansão do precariado no Brasil.

A análise dos dados nos mostrou um público sem identidade profissional que não se sente valorizado pela sociedade e além disso vinculados a empresas que se negam a respeitar seus direitos: férias, FGTS e EPI's, direitos esses que são garantidos por lei. Com isso, conseguimos identificar o precariado na classe dos garis encontrando falhas nos aspectos: *Garantia de mercado de trabalho, garantia de vínculo empregatício, segurança no emprego, segurança do trabalho, garantia de reprodução de habilidade, segurança de renda e garantia de representação.*

Devido aos aspectos vulneráveis identificados, existe uma necessidade de uma reivindicação social que precisa partir do sindicato da categoria, vendo que é ele o órgão competente para representar a classe. O sindicato precisa ser um espaço que ofereça a seus membros a confiança de uma luta correta, característica essa que precisa ser resgatada no século XXI e montar uma equipe que ajudem os profissionais sindicalizados em suas dificuldades e angustias diárias em busca do reconhecimento da profissão dos garis.

O precariado se configurou de uma forma avassaladora. Podemos dizer que hoje muitas profissões se enquadram nessa classe, fazendo da insegurança no trabalho uma característica comum de todos nós. A classe trabalhadora se configurou ao longo do tempo e modificou os modos de vida, que muitas vezes, para que ocorra mudanças significativas se faz necessário personagens que facilitem a caminhada para esse processo de evolução. Nesse caso, qualquer profissional que lide com seres humanos em contextos de vulnerabilidade laboral, tem um compromisso social na vida de quem se encontre no precariado.

Dessa forma, sabemos que não conseguiríamos banir de forma radical e imediata as dificuldades encontradas nas análises, pois é preciso considerar a complexidade do mundo do trabalho e a elitização de profissões estão enraizadas na sociedade, porém se fez necessário buscar caminhos que facilite a trajetória diária dos garis, com o objetivo de torná-los sujeitos políticos e consequentemente valorizados.

Nesse sentido, trazer a Psicopedagogia para a pesquisa foi uma peça chave para contribuir na construção de meios que oferecessem melhorias para o cenário atual, após a coleta

dos pontos. Além de identificar o precariado e mostrar quais características na vida laboral dos garis podemos comprovar a existência dele, nós completamos os dados colhidos com as ideias psicopedagógicas, colocando a Psicopedagogia com um compromisso social para a inclusão.

Ressaltamos a Psicopedagogia como uma área de conhecimento que além de promover a aprendizagem consegue trabalhar com a inclusão social do sujeito, para isso, acreditamos que elaborando estratégias de aprendizagem e inclusão podemos desenvolver valorização social e identidade social. As estratégias pontuadas: Curso de formação, fiscalização semestral realizada pela prefeitura, palestras sobre as leis trabalhistas, material informativo sobre a importância dos garis para a sociedade e palestras ministradas pelos próprios garis, são ideias que ao serem implementadas possibilitam oportunidades de ações diferentes das atuais encontradas.

As estratégias elaboradas, são sugestões para serem trabalhadas pela Psicopedagogia, para que se mostre aos profissionais da área que não existe a limitação de espaço, considerando sua popularidade em clínica e escola, mas que eles e a sociedade precisam explorar novos espaços de atuação, que vai da escola até atos de contribuição social. Dessa forma, estimamos uma visibilidade maior, a ampliação do espaço de atuação e o reconhecimento da profissão.

Acreditamos também, que quando o assunto é valorização social e identidade profissional com garis, é preciso trabalhar com o sujeito, não negando sua relação empresarial, mas focando em suas condições laborais e sociais que a empresa oferece, o que também não quer dizer que negaremos a participação de um psicopedagogo dentro da empresa no setor de Recursos Humanos, mas precisamos deixar claro que são espaços de trabalhos diferentes, o sujeito e a empresa, mas que todavia, não deixam de ser linhas de atuação integradas.

Após a pesquisa, acreditamos que o caminho para esse reconhecimento é difícil quando se estar em um país capitalista, todavia, veremos que com a expansão dos conhecimentos, hoje sonhados para os trabalhadores, podemos resgatar aos poucos os direitos e construir uma nova trajetória laboral. Colocamos aqui a profissão gari, como além de ser importante para a sociedade e meio ambiente é uma situação de aprendizado para o indivíduo, que passa por situações desvantajosas em comparação com outras profissões. O procedimento nos trouxe inquietações que ainda estão presentes no cotidiano ao ver um gari na rua: Até quando a invisibilidade desses sujeitos vai existir? Até quando as condições de trabalho serão invisíveis também? O precariado existirá até quando? Será possível bani-lo?

O resultado dessa pesquisa contribuirá de forma significativa nos trabalhos sociais relacionados ao precariado, o psicopedagogo poderá ser uma ponte entre a construção política do sujeito e a valorização social, além de nortear os profissionais da psicopedagogia que sua atuação não se limita ao âmbito educacional ou clínico, mas também em um espaço com

grandes experiências por outros meios, inclusive o social. Esperamos também que outros profissionais possam aderir a ideia de trazer suas visões de mundo para a classe precariada, seja qual for sua profissão ou objeto de estudo, podendo assim sugerir outros meios que complementem esses aqui propostos.

Concluimos então, que a Psicopedagogia é uma área de conhecimento que também trabalha com estratégias de inclusão social, promovendo uma aprendizagem significativa no precariado, para que dessa forma os sujeitos desenvolvam uma posição política que os direcione para caminhos melhores. Esse posicionamento político ocorrerá através das estratégias propostas pelo psicopedagogo, trazendo para o indivíduo uma reflexão entre o sujeito e a empresa, sujeitos e governantes e sujeitos e trabalho. Para estudos futuros, recomendamos a aplicabilidade das contribuições psicopedagógicas discutida nesta pesquisa, considerando a urgência das implementações de melhorias, devido ao contexto político do ano de 2017-2019 com as mudanças das leis trabalhistas e as novas configurações no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTONACOPOULOU, Elena. Desenvolvendo gerentes aprendizes dentro de organizações de aprendizagem: o caso de três grandes bancos varejistas. In: EASTERBY-SMITH, Mark; BURGOYNE, John; ARAUJO, Luis. **Aprendizagem organizacional e organização da aprendizagem: desenvolvimento na teoria e na prática**. Tradução: Sylvia Maria Azevedo Roesch. São Paulo: Atlas, 2001.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da escravidão: o novo proletariado de serviços da era digital**. Boitempo, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOPEDAGOGIA. **Código de ética do psicopedagogo**. Brasil, 2011. Disponível em: http://www.abpp.com.br/documentos_referencias_codigo_etica.html Acesso em 21 de julho de 2018.

ANASTASIOU, Léa das Graças Camargos.; ALVES, Leonir Passete. **Processos de ensinagem na universidade: pressupostos para as estratégias de trabalho em aula**. 3. ed. Joinville, SC: UNIVILLE, 2004.

AMORIM, Ivani Carvalho. Atendimento psicopedagógico em enfermaria pediátrica. **Rev. Psicopedagogia** 2004; ed. 64. p, 72-83. Disponível em: <http://www.revistapsicopedagogia.com.br/detalhes/305/atendimento-psicopedagogico-em-enfermaria-pediatria> acesso em: 21 de julho de 2018

ALLESSANDRINI, C. D. **Oficina criativa e Psicopedagogia**. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1996. 125p.

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BARBOSA, Laura Monte Serrat. **A Psicopedagogia no âmbito da instituição escolar**. Curitiba: Expoente; 2001.

BRANDÃO, Zaia; BAETA, Anna Maria Bianchini; ROCHA, Any Dutra Coelho. **Evasão e repetência no Brasil: a escola em questão**. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Dois Pontos, 1986.

BEAUCLAIR, João. **Para entender psicopedagogia: perspectivas atuais, para desafios futuros**. Rio de Janeiro. Editora: Wak, 2009.

BITENCOURT, Claudia Cristina; AZEVEDO, Débora. O futuro da aprendizagem organizacional: possibilidades e desafios. **Rev. adm. empres.** 2006, vol.46, n.spe, pp.110-112. ISSN 0034-7590. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902006000500009 > acessado em 25 de janeiro de 2017.

BOSSA, Nádia A. **A Psicopedagogia no Brasil**: Porto Alegre: Artes Médicas, 1994

BOSSA, Nadia A. **A Psicopedagogia no Brasil: contribuições a partir da prática**. 4ª ed. RS, Artmed, 2007.

BRAGA, Ruy; MARQUES, Joana. Trabalho, globalização e contramovimentos: dinâmicas da ação coletiva do precariado artístico no Brasil e em Portugal. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 19, n. 45, p. 52-80, Aug. 2017. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222017000200052&lng=en&nrm=iso>. access on 28 Jan. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/15174522-019004503>.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo. Editora Boitempo. 2012.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**. São Paulo. Editora Boitempo. 2017

BRAGA, Ruy. Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: Um olhar a partir da indústria do call center. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 103, p. 25-52, maio 2014. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2182-74352014000100003&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 19 jan. 2019. <http://dx.doi.org/10.4000/rccs.5532>.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Brasília. 2017 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1> acesso em 04 de maio de 2019

BRASIL. Decreto-lei nº 1.535, de 15 de abril de 1977. **Planalto**. Brasília. 1977. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm> acesso em 29 de maio de 2019

BRASIL. LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990. **Planalto**. Brasília. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm> acesso em 29 de maio de 2019

BRASIL. **Normas regulamentadoras**: NR 6 EPI Equipamento de Proteção Individual. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_6.html> acesso em 28 de maio de 2019

BRASIL. decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Brasília. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm> acesso em: 10 de julho de 2019

CABREIRA, Priscila Aguirre; STOBAS, Claus Dieter. Inclusão, empresa e psicopedagogia. **Unilasalle, Dialogo**, Canoas, n.28, abr. 2015. Disponível em: <<http://www.revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Dialogo>> acesso em 14 de maio de 2018.

CATÃO, Maria de Fátima Martins. Psicologia sócio histórica: a teoria a teoria do sujeito e das funções psicológicas superiores. In ALVES, Nelson Torro, et al. **Psicologia: reflexões para ensino, pesquisa e extensão**. v2- 226p. João Pessoa. Editora UFPB, 2013. Cap II, p33-46

CAMPOS, Darlene Freire. RUBINHO, Celeste Aida de Aro Garcia. PEREIRA Marianna Perantoni. A profissão gari à luz dos direitos sociais do trabalho e das políticas públicas de

proteção ao meio ambiente. **Revista de Direito UNIFACEX**. Natal-RN. v.6. 2015.
Disponível em: <<https://periodicos.unifacex.com.br/direito/article/view/689>> acesso em 10 de novembro de 2018

COMPANHONI, Vivian Camila; RUBIO, Juliana de Alcântara Silveira; **Psicopedagogia: fazendo a diferença na educação**, 2014. Disponível em
<http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes_pdf/educacao/v5_n1_2014/Vivian.pdf>
acessado em: 08 de março de 2017

COSTA, Marília Maia. **Psicopedagogia empresarial**. Rio de Janeiro: Wak editora, 2009.

COSTA, Fernando Braga da. **Homens invisíveis**: relatos de uma humilhação social. São Paulo: Editora Globo. 2004

DIAS, Simone do Nascimento da Silva; FRANÇA, Maria Conceição Domingos da. **O papel do psicopedagogo empresarial e suas formas de atuação**. 2014, Disponível em:<<https://posgraduacaofuneso.files.wordpress.com/2014/10/o-papel-do-psicopedagogo-empresarial-e-suas-formas-de-atuac3a7c3a3o.pdf>> acessado em: 27 de janeiro de 2017.

DIAS, Adelaide Alves. A CONFIGURAÇÃO DE UMA EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS: Da educação como direito humano aos direitos humanos como princípio educativo. SILVEIRA, Rosa Maria Godoy. et al. **Educação em Direitos Humanos: fundamentos teórico-metodológicos**. Editora Universitária, João Pessoa 2007. cap III, p441-467

ESTUDOS DA PSICANALISE E PSICOLOGIA. **Biografia Mauco Georges (1899-1988)** 2018 Disponível em: < <http://psicopsi.com/Biografia-Mauco-Georges-1899-1988.asp> > acesso em: 21 de agosto de 2018.

ESTUDOS DA PSICANALISE E PSICOLOGIA. **Biografia Favez - Boutonier Juliette (1903-1994)** 2018 Disponível em: < <http://psicopsi.com/Biografia-Favez-Boutonier-Juliette-1903-1994.asp> > acesso em: 21 de agosto de 2018

ESCOTT, Clarice Monteiro. **Interfaces entre a psicopedagogia clínica e institucional: um olhar e uma escuta na ação preventiva das dificuldades de aprendizagem**. Novo Hamburgo: Feevale, 2004

FERREIRA, Maria Elisa de Mattos Pirres. Et. al. Psicopedagogia: Uma busca de compreensão. In: **Psicopedagogia em tempo de expansão**. Editora anadarco. Cap. 1. P 19-33. 2011.

FABRICIO, Nívea Maria de Carvalho. et. al. Uma gestão focada no consenso nacional da luta pelo reconhecimento, titulação e formação do Psicopedagogo – triênio 99/2001 – fortalecimento das diretrizes da psicopedagogia -. In BOMBONATTO, Quezia. MALUF, Maria Irene. **História da Psicopedagogia e da Abpp no Brasil: Fotos, protagonistas e conquistas**. Rio de Janeiro. Wak editora. 2007. p-95- 106

FLICK, Uwe. **Qualidade na pesquisa qualitativa**. Tradução Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre. Editora Artmed. 2009.

FAGALI, Eloisa Quadros; VALE, Zélia Del Rio do. **Psicopedagogia institucional aplicada: aprendizagem escolar dinâmica e construção na sala de aula**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1993.

FUSINATO, Claudia Vanielle. FURB KRAEMER, Celso. **A INVENÇÃO HISTÓRICA DA ESCOLA E ESCOLARIZAÇÃO NO BRASIL**. XI Congresso de Educação. Curitiba. 2013. Disponível em: <http://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2013/7876_5302.pdf> acesso em: 21 de agosto de 2018

FERNANDES, Karina Ribeiro; ZANELLI, José Carlos. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 10, n. 1, p. 55-72, Mar. 2006. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552006000100004&lng=en&nrm=iso>. access on 25 May 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552006000100004>.

GARVIN, David. Construindo uma Learning Organization. **Revista Harvard Business Review**, 1993.

GERHARDT, Tatiana Engel. SOUZA, Aline de Corêa. Aspectos teóricos conceituais. In: GERHARDT, Tatiana Engel. SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS. Cap. 01. 2009.

GIL. Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de Pesquisa social**. São Paulo. 6ª ed. Editora Atlas. 2008

GUNS, Bob. **A organização que aprende rápido: Seja competitivo utilizando o aprendizado organizacional**. São Paulo: Futura, 1998.

GOLDENBERG, Miriam. **A arte de pesquisar; como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. 8ª edição. Editora record. Rio de Janeiro. São Paulo. 2004

HOBBSAWM, Eric. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre a história operária**. 6ª ed. Editora Paz e Terra. Rio de Janeiro/ São Paulo. 2015

INSTITUTO SEDES SAPIENTIAE. 2018. Disponível em: <http://sedes.org.br/site/> Acesso em: 18 de julho de 2018

IBGE. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,5% e taxa de subutilização é 24,9% no trimestre encerrado em abril de 2019**. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24691-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-5-e-taxa-de-subutilizacao-e-24-9-no-trimestre-encerrado-em-abril-de-2019>> acesso em 20 de maio de 2019

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, Apr. 2018. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702018000100077&lng=en&nrm=iso>. access on 03 June 2019. <http://dx.doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores. **Ciência & Saúde Coletiva [online]**. 2019, v. 24, n. 3 [Acessado 3 Junho 2019], pp. 680. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232018243.01452019>>. ISSN 1678-4561. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018243.01452019>.

LEVY, Denise S. JOGOS EMPRESARIAIS: um trabalho justificado pela teoria e legitimado pela pratica. In: CAMPOS, Maria Cecilia Rabelo Malta, et. al. **Atuação em psicopedagogia institucional**. Rio de janeiro. Wak editora, 2015.

LUKÁCS, Gyorgy. **Para uma ontologia do ser social** v. II. São Paulo: Boitempo, 2013.

MINISTERIO DO TRABALHO. **Código Brasileiro de Ocupação**. 2007. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>> acesso em: 12 de fevereiro de 2019.

MARX, Karl. **O Capital**. Vol. I. Tomo I. Coleção Os Economistas. Tradução Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural. 1985

MARX, Karl. **O Capital**. Vol. I. Tomo II. Coleção Os Economistas. Tradução Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. 2 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos e filosóficos**. Tradução: Jesus Ranieri. 1º ed. São Paulo. Boi tempo. 2004

MARX, Karl. **O 18 de Brumário de Luiz Bonaparte**. Tradução: Nélío Schneider i. 1º ed. São Paulo. Boi tempo. 2011

MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento**. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

MORETTI, Vanessa Dias; ASBAHR, Flávia da Silva Ferreira; RIGON, Algacir José. O humano no homem: os pressupostos teórico-metodológicos da teoria histórico-cultural. **Psicol. Soc.**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 477-485, Dec. 2011. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000300005&lng=en&nrm=iso>. access on 19 Jan. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822011000300005>.

MASINI, Elcie F. Salzano. Formação profissional em Psicopedagogia: embates e desafios. **Rev. psicopedag.**, São Paulo, v. 23, n. 72, p. 248-259, 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-84862006000300009&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 18 jul. 2018.

MASINI, Elcie F. Salzano. et al. **Psicopedagogia na escola: buscando condições para a aprendizagem significativa**. São Paulo: Unimarco, 1993.

MIRANDA, Náiola Paiva de. GARCIA, Adriana Rodrigues de Sousa. Psicopedagogia nas organizações empresariais: a instituição além da escola e do hospital. **Revista de Humanidades**. Vol.30(2), pp.290-303. 2015. Disponível em: <<http://periodicos.unifor.br/rh/article/view/4785/3812> > acesso em 02 de janeiro de 2019

MUNIMOS, Silvia Szterling. Um pouco de história: uma abordagem psicológica e outra, psicanalítica da aprendizagem e seus problemas. **Rev. Psicopedagogia** 2007;24(73):56-67. Disponível em: <<http://www.revistapsicopedagogia.com.br/detalhes/368/um-pouco-de-historia--uma-abordagem-psicologica-e-outra--psicanalitica-da-aprendizagem-e-seus-problemas> > acesso em: 21 de agosto de 2018

MÜLLER, Mariana. **Orientação Vocacional: contribuições clínicas e educacionais**. Trad. Margot Fetzner. Porto Alegre: Artes Médicas, 1988.

NASCIMENTO, Claudia Terra do. A psicopedagogia no contexto hospitalar: quando, como, por quê?. **Rev. Psicopedagogia**. 2004; ed. (64) p 48-56. Disponível em: <<http://www.revistapsicopedagogia.com.br/detalhes/300/a-psicopedagogia-no-contexto-hospitalar--quando--como--por-que-> > acesso em: 21 de julho de 2018.

NOVO HAMBURGO. **Diretoria de limpeza urbana palestra em escolas**. 2017. Disponível em: <<https://www.novohamburgo.rs.gov.br/noticia/diretoria-limpeza-urbana-palestra-escola>> acesso em: 10 de maio de 2019

OLIVEIRA, Fátima Bayma de; CRUZ, Francisca de Oliveira. Revitalizando o processo ensino-aprendizagem em administração. **Cad. EBAP.BR**. 2007, vol.5, n.spe, pp.01-13. ISSN 1679-3951. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512007000500005> acessado em: 25 de janeiro de 2017.

OLIVEIRA, Mari Ângela Calderari. **Psicopedagogia: a instituição educacional em foco**. Curitiba: Ibpx, 2009.

PORTO, Olívia. **Psicopedagogia Hospitalar: intermediando a humanização na saúde**. Rio de Janeiro: ED. Wak, 2008.

PIANA, Maria Cristina. A construção do perfil do assistente social no cenário educacional [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: **Cultura Acadêmica**, 2009. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/vwc8g/pdf/piana-9788579830389-03.pdf>> acesso em 28 de agosto de 2018

PALERMO, Roberta Rossi Oliveira. **Psicopedagogia institucional e a atuação em grupos de trabalho**. Curitiba: Editora Appris, 2016.

PIAUÍ. Dia do Gari é marcado por palestra nas escolas Uruçuí. **Fala Piauí**. 2018. Disponível em: < <https://www.falapiaui.com/noticia/5872/dia-do-gari-marcado-por-palestras-nas-escolas-de-uru-u> > acesso em 06 de maio de 2019

RODRIGUES, Vanusa dos Reis Coêlho. O psicopedagogo nas organizações: a aprendizagem como estratégia competitiva. **Rev. psicopedag.** 2012, vol.29, n.90, pp. 356-362. ISSN 0103-8486. Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-84862012000300009 > acessado em 24 de janeiro de 2017

RICHARTZ, Terezinha. GONÇALVES, Julia Eugênia. Psicopedagogia institucional: sugestões de um roteiro de intervenção no ensino superior. **Rev. Psicopedagogia**. Ed. 102. p, 385-395. 2016. Disponível em: <<http://www.revistapsicopedagogia.com.br/detalhes/506/psicopedagogia-institucional--sugestoes-de-um-roteiro-de-intervencao-no-ensino-superior>> acesso em 24 de julho de 2018

RICHARDSON, Roberto Jarry. PFEIFFER, Dietmar Klaus. Pesquisa social: métodos e técnicas. 4. ed. **rev., atual. e ampl.** São Paulo. Editora Atlas, 2017.

RUSSO, Roberta Luna da Costa Freire. Reflexões sobre a prática da psicopedagogia e sua conexão com a psicanálise. **Trivum**, Rio de Janeiro , v. 7, n. 2, p. 286-297, dez. 2015 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-48912015000200009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 26 de novembro de 2018.

SANTOS, Luiz Augusto Ubirajara. O mercado de trabalho. **Rev. Latino-Am. Enfermagem** , Ribeirão Preto, v. 5, n. 4, p. 109, out. 1997. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11691997000400014&lng=en&nrm=iso>. acesso em 19 de junho de 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11691997000400014>.

SWAIA, Bader. O sofrimento ético-político como categoria de análise dialética exclusão/inclusão. SWAIA, Bader. et al. **AS ARTIMANHAS AS EXCLUSÃO**: Análise psicossocial e ética da desigualdade social. 6ªed, Editora vozes, Petrópolis, RJ. 1990. Cap VI, p97-117

SAVIANI, Demerval. **Pedagogia Histórico Crítica**: Primeiras Aproximações. Autores Associados. 2013

SKYME, David, **The learning organization**, 1999, disponível em: <<http://www.skyrme.com/insights/3lrnorg.htm>> acessado em 17 de janeiro de 2017.

SOARES, Magda Becker. MACIEL, Francisca. A construção do conhecimento. In **Alfabetização no Brasil** – série Estado do conhecimento. Brasília: INEP/MEC, 2000.

SILVA, Maria Cecília Almeida e. **Psicopedagogia: A busca de uma fundamentação teórica**. São Paulo. 2 ed. Paz e Terra. 2010.

SOZ, Beatriz. BARONE, Leda M. C. Associação Brasileira de Psicopedagogia e a constituição da psicopedagogia no Brasil. in BOMBONATTO, Quezia. MALUF, Maria Irene.

História da Psicopedagogia e da Abpp no Brasil: Fotos, protagonistas e conquistas. Rio de Janeiro. Wak editora. 2007. p-93-94

SORJ, Bila. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. **Rev. bras. Ci. Soc.**, São Paulo, v. 15, n. 43, p. 25-34, June 2000. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092000000200002&lng=en&nrm=iso>. Access on 19 Jan. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092000000200002>.

SOUZA, Adriana Orosco de. STOBAUS, Claus Dieter. Psicopedagogia hospitalar: a doença crônica e o lúdico na infância. **Revista Educação, Ciência e Cultura**, v. 17, n. 2, p. 87-96, 2012. Disponível em: <<https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Educacao/article/view/580/701>> acesso em: 21 de julho de 2018

STWART, Thomas. A. **Capital Intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas.** Rio de Janeiro: Campus, 1998.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa.** Tradução de Cristina Antunes. 1ª ed. Belo Horizonte. Autentica editora. 2017

STANDING, Guy. O precariado e a luta de classes. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 103, p. 09-24, maio 2014. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2182-74352014000100002&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 28 jan. 2019. <http://dx.doi.org/10.4000/rccs.5521>.

SILVA, Maria Regina da. ALENCAR, Ivana Moraes de. RIBEIRO, Paulo Eduardo. O papel do psicopedagogo diante das dificuldades de aprendizagem. **Rev. Atlante**. 2015. Disponível em: <<http://www.eumed.net/rev/atlante/2015/11/psicopedagogia.html>> acesso em 25 de julho de 2018.

TOPCZEWSKI, Abram. **Aprendizagem e suas desabilidades.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

TRINDADE, Hiago. Crise da capital, exército de reserva industrial e precariado no Brasil contemporâneo. **Serv Soc. Soc.** São Paulo, n. 129, p. 225-244, ago. 2017. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282017000200225&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 de janeiro de 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.106>.

VISCA, Jorge. **Clínica psicopedagógica: epistemologia convergente.** Porto Alegre. Artes Médicas. 1987.

WEISS, Maria Lucia Lemme. **Psicopedagogia clínica: uma visão diagnóstica** (2a ed., pp.1-24). Porto Alegre: Artes Médicas. 1994

WEISS, Maria Lúcia Lemme. **Psicopedagogia institucional: controvérsias, possibilidades e limites** In SARGO, Claudete (org). A práxis psicopedagógica brasileira. São Paulo: ABPp, 1994.

Apêndice I



Entrevista

Diante das condições de trabalho as quais somos submetidos em nosso cotidiano, precisamos enfrentamos alguns desafios e dificuldades. O Precariado é considerado um aspecto da nossa sociedade atual e pode ser identificado em diversos campos do mundo do trabalho. As perguntas a seguir ajudará em uma pesquisa para elaboração de uma dissertação de mestrado que terá como objetivo identificar o Precariado no trabalho dos agentes de limpeza urbana da cidade de João Pessoa e evidenciar o papel do psicopedagogo dentro dessa instituição de forma que a aprendizagem do funcionário não seja prejudicada. Sua identidade não será revelada.

Prezado colaborador, diante do cenário que você vivencia diariamente, você responderá as perguntas seguintes de forma aberta de acordo com o contexto perguntado, sinta-se à vontade para relatar o que for necessário sobre o assunto. Não haverá julgamento sobre quaisquer posicionamento.

1. Sua profissão é importante para o funcionamento da cidade, como você define sua profissão Gari?

.....

.....

.....

.....

.....

2. Essa foi a profissão que você escolheu? Você sempre quis ser gari? Poderia falar um pouco sobre isso?

.....

.....

.....

.....

.....

3. Quanto Tempo em que você está na empresa? Você poderia me falar também sobre sua carga horaria e turno que você trabalha?

.....

.....

.....

.....

.....

4. Qual seu nível de escolaridade, fez fundamental I? ou II? até onde conseguiu avançar?!

.....

.....

.....

.....

.....

5. Além dessa possibilidade de educação “formal” quais outros curso de natureza técnica ou profissional você já fez?

.....

.....

.....

.....

.....

6. Dentre os direitos trabalhistas que caracteriza sua profissão, você tem direito a horas extras, férias, decimo terceiro salário, ou algum tempo de descanso dentro do horário de trabalho (almoço/lanche)?

.....

.....

.....

.....

.....

7. Esse direitos supracitados, eles de fato são concretizados ou alguns eles são desrespeitados?

.....

.....

.....

.....

.....

- 8. A respeito de sua vida financeira, você acha que seu salário remunera de acordo com suas tarefas desenvolvidas na empresa? E esse salário é o suficiente para arcar com suas despesas ou você precisa complementar sua renda com outros meios?**

.....

.....

.....

.....

.....

- 9. Sua relação com empresa é importante pro seu desempenho e vida social, como se dá essa relação, costuma se preocupar com seu desempenho em suas atividades e como costuma ser sua relação com seus supervisores?**

.....

.....

.....

.....

.....

- 10. Enquanto sua produtividade dentro da empresa, você tem exigência sobre sua quantidade?**

.....

.....

.....

.....

.....

- 11. A segurança no trabalho previne diversos acidentes, isso precisa ser discutido diariamente. Você recebe formação e matérias de segurança do trabalho para utilizar?**

.....

.....

.....

.....

.....

- 12. Estamos vivendo um momento muito delicado para o mundo do trabalho, as mudanças nas leis trabalhistas modificará muitas situações laborais. Qual sua opinião sobre as mudanças nas lei trabalhistas?**

.....

.....

.....

.....

.....

13. Você é sindicalizado? qual a importância que você dá para o sindicato nas condições de trabalho?

.....

.....

.....

.....

.....

Fonte: Elaborado pelo autor

Apêndice II

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Conforme a resolução do CNS/ No. 466/2016 e 510/2016)

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa: **“OS GARIS E TRABALHO PRECARIADO: Identidade profissional e valorização social”** Será desenvolvida por Alice Maria André Dias, mestranda pelo Programa de pós-graduação em Gestão das Organizações Aprendentes – PPGOA, da Universidade Federal da Paraíba-UFPB, sob a orientação do profº. Drº. Jorge Fernando Hermida Aveiro. Tem como objetivo geral identificar as contribuições da Psicopedagogia Empresarial para a melhoria das condições do trabalho precariado dos garis da cidade de João Pessoa a partir de suas perspectivas. E como objetivos específicos: debater sobre o mundo do trabalho na contemporaneidade enfatizando o trabalho alienado; Conceituar o precariado dentro de uma perspectiva sociológica; analisar as perspectivas dos garis e como se dá a formação do precariado nessa classe dos garis; conceituar a Psicopedagogia Empresarial partindo do seu marco histórico e sugerir ações da Psicopedagogia para trabalhadores da classe precariada para estabelecer caminhos para construção de uma identidade profissional e valorização social. Quanto aos procedimentos de coleta de dados, serão utilizadas entrevistas individual gravada com questões abertas sobre os desafios e dificuldades encontradas no cotidiano laboral dos garis da cidade de João Pessoa.

Os riscos serão de acordo com a resolução do CNS/ No. 466/ 2016 e 510/2016. Por se tratar de uma pesquisa com seres humanos a insegurança quando exposto alguns conceitos que, talvez, seja desconhecido pelos participantes será um possível risco. Em relação aos benefícios também estão de acordo com a resolução do CNS/ No. 466/ 2016 e 510/2016. Após identificar o precariado e as contribuições do psicopedagogo empresarial na construção da identidade profissional e valorização dos garis, podemos trazer para a academia e empresas ideias e resultados para a construção de uma formação profissional que possa incentivar atitudes no trabalho que possa trazer uma melhor qualidade vida para trabalhadores de coleta urbana e seu espaço laboral.

Você terá a liberdade para escolher se aceita ou não participar desta pesquisa. Sua participação é voluntária, e, se, por algum motivo, desistir não haverá nenhum dano ou prejuízo

a você. Do mesmo modo, poderá a qualquer momento solicitar esclarecimento sobre este estudo.

Seu nome permanecerá sob sigilo. Assim, solicito a sua permissão para apresentar os resultados deste estudo em eventos científicos. Os resultados da pesquisa permanecerão confidenciais. Seu nome ou o material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. A pesquisadora responsável estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer momento da pesquisa.

Eu, _____, declaro que fui devidamente esclarecido (a) e dou o consentimento para participação na pesquisa e para publicação dos resultados.

João Pessoa – PB, ____ de _____ de _____

Assinatura do(a) entrevistado (a)

Assinatura do(a) pesquisador(a)

Contatos:

Centro de Educação-CE-Bloco B. Universidade Federal da Paraíba – Campus I, Cidade Universitária – João Pessoa-PB

E-mail do programa: secretaria.gestao@gmail.com

Fone: (83) 3209-8218 (Coordenação) | (83) 99666-6676 (Secretaria)

E-mail da pesquisadora: alicedias60@hotmail.com - Fone da pesquisadora: (83) 98727-9692

Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba, Campus I - Cidade Universitária - 1º Andar – CEP 58051-900 – João Pessoa/PB - (83) 3216-7791 – E-mail: eticaccsufpb@hotmail.com