



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

LUÍS ROBERTO DA SILVA LAMPE

DIAGNÓSTICO DO PROCESSO DE DESIGNAÇÃO DOS FISCAIS DE
CONTRATOS ADMINISTRATIVOS NAS INSTITUIÇÕES DA REDE FEDERAL DE
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Porto Alegre

2021

LUÍS ROBERTO DA SILVA LAMPE

**DIAGNÓSTICO DO PROCESSO DE DESIGNAÇÃO DOS FISCAIS DE
CONTRATOS ADMINISTRATIVOS NAS INSTITUIÇÕES DA REDE FEDERAL DE
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

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

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Wesner Viana

Linha de Pesquisa: Práticas Educativas em Educação Profissional e Tecnológica.

Porto Alegre

2021

L237d Lampe, Luís Roberto da Silva

Diagnóstico do processo de designação dos fiscais de contratos administrativos nas Instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica / Luís Roberto da Silva Lampe – Porto Alegre : IFRS, 2021.

185 p.

Dissertação (Mestrado) – Instituto Federal do Rio Grande do Sul. Campus Porto Alegre. Programa de Pós-graduação Em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), Porto Alegre, 2021

Orientador (a): Prof. Dr. Sérgio Wesner Viana

1. Administração Pública. 2. Contrato Administrativo. 3. Fiscais I.Viana, Sérgio Wesner. II. Título

CDU 351

Catalogado pela Bibliotecária Gislaíne da Silva Maciel CRB 10/1481



INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

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

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



LUÍS ROBERTO DA SILVA LAMPE

**DIAGNÓSTICO DO PROCESSO DE DESIGNAÇÃO DOS FISCAIS DE
CONTRATOS ADMINISTRATIVOS NAS INSTITUIÇÕES DA REDE FEDERAL DE
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

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

Aprovado em 29 de julho de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Sérgio Wesner Viana
Instituto Federal do Rio Grande do Sul
Orientador

Prof^ª. Dr^ª. Clarice Monteiro Scott
Instituto Federal do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Mauro Mastella

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre - UFCSPA



INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

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

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



LUÍS ROBERTO DA SILVA LAMPE

**DIAGNÓSTICO DO PROCESSO DE DESIGNAÇÃO DOS FISCAIS DE
CONTRATOS ADMINISTRATIVOS NAS INSTITUIÇÕES DA REDE FEDERAL DE
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

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

Validado em 29 de julho de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Sérgio Wesner Viana
Instituto Federal do Rio Grande do Sul
Orientador

Prof^a. Dr^a. Clarice Monteiro Scott
Instituto Federal do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Mauro Mastella
Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre - UFCSPA

A todos aqueles que vivem do seu trabalho, pessoas sem as quais não haveria economia e não haveria sociedade, que progressivamente perdem os seus direitos, bem como o reconhecimento da sua dignidade.

AGRADECIMENTOS

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – IFRS e ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo - IFES, pela oportunidade de realização desse curso.

Ao Prof. Dr. Sérgio Wesner Viana, orientador deste trabalho, agradeço pela confiança, pela dedicação, pelo direcionamento, pelo profissionalismo e pelo encorajamento na realização deste projeto.

A todos os docentes do Mestrado ProfEPT, pelo seu empenho, entusiasmo e prontidão em compartilhar os seus conhecimentos e percepções do mundo, fundamentais na compreensão da Educação Profissional e Tecnológica.

Aos colegas e amigos do IFSul – *Campus Camaquã*, pelo apoio, compreensão e contribuição, sobretudo daqueles envolvidos na atividade de fiscalização dos Contratos Administrativos, sem os quais não seria possível o desenvolvimento desse trabalho.

Aos meus colegas e amigos do Mestrado ProfEPT, pelas angústias e alegrias compartilhadas e pela parceria fundamental na trajetória acadêmica.

Enfim, aos que não foram citados aqui, mas que direta ou indiretamente fizeram parte dessa conquista, os meus sinceros agradecimentos.

*“Reconheço a realidade.
Reconheço os obstáculos,
mas me recuso a acomodar-me em silêncio
ou simplesmente tornar-me o eco macio,
envergonhado ou cínico,
do discurso dominante”
(Paulo Freire, 2001)*

RESUMO

O processo de terceirização dos serviços, nas chamadas atividades-meio, através da celebração dos Contratos Administrativos, dentro do serviço público do Brasil tem avançado. Essa realidade, concomitantemente com a precarização do trabalho diante da Reforma Trabalhista e das novas legislações de regulamentação da terceirização do trabalho, faz com que se torne fundamental um acompanhamento e supervisão da execução dos contratos firmados entre a Administração Pública e as empresas contratadas para a prestação dos serviços. Este controle é necessário, tanto para prevenir possíveis danos ao erário quanto para garantir os direitos trabalhistas e previdenciários dos funcionários terceirizados. A essencialidade da fiscalização dos Contratos Administrativos está na finalidade de garantir o cumprimento das cláusulas contratuais e atender eficientemente ao interesse público. O presente trabalho aborda a fiscalização dos Contratos Administrativos na Administração Pública e parte da análise do processo de designação dos fiscais dos Contratos Administrativos com dedicação exclusiva de mão de obra, procurando delinear a atual situação do processo de nomeação dos fiscais técnicos de uma instituição da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. A pesquisa caracteriza-se como um estudo do caso que ocorre no *campus* Camaquã(RS) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense – IFSul e procura identificar as razões que levam os servidores a negar a atividade de fiscalização de contratos, bem como os motivos que levam os servidores a se tornarem fiscais dos Contratos Administrativos, com o propósito de assegurar aos trabalhadores vinculados às empresas contratadas os mínimos direitos trabalhistas ainda mantidos pela legislação. Esta é uma pesquisa descritiva e qualitativa, realizada por meio de entrevistas com os servidores públicos que trabalham no IFSul *campus* Camaquã. Desenvolve-se um Produto Educacional que minimiza os reflexos negativos percebidos pelos servidores quando da sua nomeação como fiscal, bem como auxilia aos fiscais no desenvolvimento das suas atividades cotidianas. Ao final verificam-se, após as análises das entrevistas, conclusões que demonstram a necessidade de um Guia Prático para os Fiscais de Contratos Administrativos no caso estudado. Constata-se ainda a efetividade do Produto Educacional construído, com a sua aplicação prática e a sua posterior avaliação por parte dos fiscais dos Contratos Administrativos que atuam no *campus* Camaquã do IFSul.

Palavras-Chave: fiscalização dos Contratos Administrativos; designação de fiscais dos Contratos Administrativos; Rede Federal da Educação Profissional e Tecnológica.

ABSTRACT

The process of outsourcing services, in the so-called middle activities, through the execution of Administrative Contracts, within the public service in Brazil has advanced. This reality, together with the precariousness of work in the face of the Labor Reform and the new legislation regulating the outsourcing of work, makes it essential to monitor and supervise the execution of contracts signed between the Public Administration and the companies contracted for the provision of services. This control is necessary, both to prevent possible damage to the treasury and to guarantee the labor and social security rights of outsourced employees. The essentiality of the inspection of Administrative Contracts lies in the purpose of guaranteeing the fulfillment of contractual clauses and efficiently serving the public interest. This paper addresses the inspection of Administrative Contracts in Public Administration and part of the analysis of the process of designating supervisors of Administrative Contracts with exclusive dedication of labor, seeking to outline the current situation of the process of appointment of technical inspectors of an institution in the Network Federal of Professional and Technological Education. The research is characterized as a case study that takes place on the Camaquã (RS) campus of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Sul-rio-grandense - IFSul and seeks to identify the reasons that lead civil servants to deny the inspection activity. contracts, as well as the reasons that lead servers to become inspectors of Administrative Contracts, with the purpose of assuring workers linked to contracted companies the minimum labor rights still maintained by legislation. This is a descriptive and qualitative research, carried out through interviews with public servants who work at the IFSul campus Camaquã. An Educational Product is developed that minimizes the negative reflections perceived by employees when they are appointed as inspectors, as well as assisting inspectors in the development of their daily activities. At the end, after analyzing the interviews, conclusions are verified that demonstrate the need for a Practical Guide for Supervisors of Administrative Contracts in the case studied. It is also verified the effectiveness of the Educational Product built, with its practical application and its subsequent evaluation by the inspectors of the Administrative Contracts who work on the Camaquã campus of IFSul.

Keywords: inspection of Administrative Contracts; designation of inspectors of Administrative Contracts; Federal Network of Professional and Technological Education.

LISTA DE FIGURAS

[Figura 1](#) – Desenvolvimento da Análise de Conteúdo conforme Bardin

63

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – O perfil dos sujeitos da pesquisa	65
Tabela 2 – A construção das categorias da Análise de Conteúdo	67

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CF – Constituição Federal

COMPRASNET – Portal de Compras e Contratações do Governo Federal

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública

EPT – Educação Profissional e Tecnológica

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IF – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia

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

IFSul – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense

IN – Instrução Normativa

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MPDG – Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

PROFEPT – Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

SIASG – Sistema Integrado de Administração de Serviços Gerais do Governo Federal

SG – Secretaria de Gestão

SLTI – Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação

TCU – Tribunal de Contas da União

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

151		INTRODUÇÃO
		15
1.1	A importância da atividade de fiscalização dos Contratos Administrativos	22
1.2	Objetivo Geral	28
1.3	Objetivos Específicos	
28222	REFERENCIAL	TEÓRICO
		29
2.1	Do contexto em que estão envolvidas as terceirizações de serviços	29
2.2	Das dimensões do trabalho e a terceirização	32
2.3	Da terceirização do trabalho e o setor público: o caso do IFSul	38
2.4	Dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia	49
2.5	Da atividade de fiscalização dos Contratos Administrativos	
293		METODOLOGIA
584	RESULTADOS E DISCUSSÕES DERIVADOS DA ANÁLISE DOS DADOS	
		64
4.1	O perfil dos servidores envolvidos com a atividade de fiscalização	64
4.2	As razões e as motivações do servidor	66
4.3	As alternativas para minimizar os aspectos negativos percebidos	71
4.4	As contribuições para as fiscalizações e rotinas administrativas	73
4.5	A formação dos servidores a partir das bases conceituais da E.P.T.	78
4.6	Demais reflexões resultantes da compilação dos resultados da pesquisa	85
4.7	Resultados da aplicação do Produto Educacional	

645	PRODUTO	EDUCACIONAL	
			91
5.1	A elaboração do Produto Educacional		95
6.	CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS	100	REFERÊNCIAS
Error! Bookmark not defined.	APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL		
114	APÊNDICE B – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS		159
	APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIM. LIVRE E ESCLARECIDO		163
	APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO APÓS APLICAÇÃO DO PRODUTO		165
	APÊNDICE D – TRANSCRIÇÕES E CATEGORIZAÇÕES PRÉVIAS		
159	ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO APROV. DO CEP/IFRS		189

1 INTRODUÇÃO

Nas Administrações Públicas Federais a terceirização das atividades não finalísticas é uma realidade em nosso país desde o advento do Decreto nº 2.271, de 07 de julho de 1997. A partir de então a contratação dos serviços de natureza continuada, como os de limpeza, conservação, segurança, recepção, manutenção de prédios, equipamentos e instalações, passaram a ser executadas de forma indireta por pessoas jurídicas especializadas, sob a bandeira da redução dos custos e do aumento da produtividade dos Órgãos Públicos pela sua ocupação apenas em suas atividades principais.

Com a publicação do o decreto 9.507, em 24 de setembro de 2018, tendo o mesmo entrado em vigor no dia 22 de janeiro de 2019, 120 dias após sua publicação, sendo que foi editado semanas após o Supremo Tribunal Federal julgar constitucional a terceirização em todas as atividades, foi revogado o Decreto nº 2.271. O decreto anterior, possuía um âmbito de aplicação menor, dispondo sobre a contratação indireta de atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares e das atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações. A norma atual trata da execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública

federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, com escopo bastante alargado. Estabelece, ainda, regras gerais para os instrumentos de convocação, projeto básico e contratos, sendo que há prescrições sobre a gestão e fiscalização da execução dos contratos, repactuação e reajuste e disposições transitórias para os contratos já celebrados até a sua entrada em vigor.

Em meio a esta miscelânea de preceitos, observa-se que a terceirização das atividades meio, na verdade, trata-se de apenas mais uma forma de precarização das relações no mundo do trabalho hodierno, já tão solapadas pela hegemonia do ideário neoliberal. Em consonância com as ideias de Ricardo Antunes (2000, p.49), quando se dispõe a analisar as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho:

Pode-se dizer, de maneira sintética, que há uma *processualidade contraditória* que, de um lado, reduz o operariado industrial e fabril; de outro, aumenta o subproletariado, o trabalho *precário* e o assalariamento no setor de serviços. Incorpora o trabalho feminino e exclui os mais jovens e os mais velhos. Há, portanto, um processo de maior *heterogeneização, fragmentação e complexificação* da classe trabalhadora.

Por ter exercido a profissão de contador por quase 20 anos, junto às maiores empresas privadas da região em que resido – Camaquã/RS, pude desenvolver a percepção de me compreender dentro de uma classe-que-vive-do-trabalho (ANTUNES,1999). Compreender-se como membro desta classe pode parecer tarefa simples e até óbvia, mas esta compreensão vai contra a lógica do neoliberalismo, que está inculcada em nosso modo de ser, e que insiste em fragmentá-la. Percebi ainda que o meu trabalho deveria ser mais do que o meu emprego.

Por certo o mais comum é que a grande massa dos que pertencem e têm experiência real de classe trabalhadora e que não necessariamente têm consciência de classe tome trabalho e emprego, como sinônimos, assim como o de classe como um contínuo de estratificações (FRIGOTTO, 2009, p. 172).

Esta falta de consciência de classe comum à maior parte dos trabalhadores em nosso país, combinada com a falta de compreensão sobre os sentidos do trabalho, faz com que venhamos a perder a nossa própria essência, que é a de homem que trabalha e não apenas a de homem empregado ou desempregado que vive em um contexto de sofrimento e de contínua luta pela sobrevivência. O trabalhador pertence a um conjunto de outros homens, que também trabalham para

se construírem enquanto seres humanos, sociais e inteligentes e assim sobreviverem e lutarem dentro da classe a qual pertencem, o que os faz maiores e mais humanos. Assim, emprego e trabalho precisam assumir significados diferentes para que a classe trabalhadora possa se compreender no contexto dos dias atuais e venha a se conscientizar de que somente a união fará com que esta não sirva aos propósitos desumanizadores do trabalho sob o capitalismo (ANTUNES,1999). “Se, por um lado, necessitamos do trabalho humano e reconhecemos seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social” (ANTUNES, 2005 p.13-14).

Pude perceber, em minha experiência profissional, o quanto o trabalho é importante na vida das pessoas. Antunes (2005) explica o papel do trabalho na humanização ao afirmar que: “o trabalho mostra-se, como momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência; é, por isso, ponto de partida para a humanização do ser social” (ANTUNES; 2005, p.68). Em contrapartida, sabe-se igualmente de relatos de homens que são explorados e pouco valorizados pelos empregadores, que pagam salários baixíssimos e provêm condições de trabalho precárias, instáveis, sobrecarregadas e desestimulantes. Sendo que no contexto deste ciclo exploratório, cada vez mais os trabalhadores alongam as filas da agência de empregos.

No Brasil, essa situação que parecia já ser crítica o bastante, se tornou mais grave com a aprovação da reforma trabalhista, que retirou direitos e permitiu novas formas de contratação ainda mais precarizadas. Então, as vagas de emprego disponíveis na agência de empregos, que já eram poucas, passaram a ir diminuindo gradativamente.

Hoje, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), quase um terço da força humana mundial disponível para o ato laborativo está exercendo trabalhos parciais, precários, temporários ou já vivencia as agruras do não-trabalho, do desemprego estrutural. Perambulam pelo mundo, como prometeus modernos, à cata de algo para sobreviver. (ANTUNES; 2005; p. 12)

A terceirização, como instrumento de lucratividade, é uma atividade vinculada a uma tentativa de expansão e fortalecimento do capital através da flexibilização do trabalho e “abarca todo o processo de externalização de atividades para outras empresas ou pessoas” (ALVES, 2014, p. 90), atingindo não só no “setor privado – indústria, comércio e serviços –, mas também no setor público, incluindo a

Administração Pública, alterando não apenas a morfologia social do trabalho, mas o sociometabolismo laboral no Brasil” (ALVES, 2014, p.92). Neste contexto, compreender até que ponto esse sociometabolismo é atingido em uma instituição pública, requer que se analise algumas das dimensões que dizem respeito à coisa pública propriamente dita, como o funcionamento administrativo da instituição, que se baseia em legislações e regramentos burocráticos; os gastos públicos do orçamento e as finanças da instituição, bem como a dimensão social, que, muitas vezes, é esquecida devido a burocratização das instituições públicas, mas que é fundamental, pois o funcionamento institucional se dá unicamente por meio do trabalho de seres humanos. Este processo, portanto, gera impactos administrativos, econômico-financeiros e sociais que são passíveis de análise.

Esta pesquisa será realizada no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense – *campus* Camaquã (IFSul), uma instituição de ensino federal, vinculada ao Ministério da Educação, com natureza jurídica de autarquia e que tem como objetivo a oferta de educação profissional e tecnológica. O IFSul é uma instituição com uma história centenária na oferta de educação profissional, tendo iniciado suas atividades na cidade de Pelotas – RS e, com o passar do tempo e de ações governamentais, assumindo diversas nomenclaturas até chegar na atual - IFSul, advinda da *ifetização* dos Centros Federais de Educação Tecnológica - CEFET. Hoje, enquanto Instituto Federal, além da reitoria, que ainda encontra-se na cidade de Pelotas, compreende mais 14 *campi* espalhados e interiorizados pelo Rio Grande do Sul. O IFSul – *campus* Camaquã trata-se de um desses *campi*, que em 2021, completou 11 anos de história.

O IFSul – *campus* Camaquã, diferentemente do IFSul – *campus* Pelotas, por exemplo, que iniciou suas atividades com outras nomenclaturas (Escola Técnica, CEFET, entre outras) e com outras legislações vigorando, já nasce com parte das suas atividades terceirizadas e, sendo assim, com parte dos seus trabalhadores contratados de forma terceirizada. Isto ocorre porque o *campus* de Camaquã é criado somente em 2010, quando os cargos públicos de instituições de ensino federal (nos Institutos Federais e nas Universidades) já haviam sido extintos por lei, o que ocorreu parte no final dos anos 90 e parte no início dos anos 2000. Com isso, atualmente, o IFSul – *campus* Camaquã tem cerca de 21% dos seus trabalhadores contratados via terceirização; são 22 trabalhadores terceirizados de um total de 103 trabalhadores (docentes, técnicos administrativos em educação e terceirizados),

sendo estes incumbidos de realizarem as chamadas “atividades secundárias” do *campus* como a limpeza, manutenção predial e de redes elétricas, vigilância, recepção, jardinagem e serviços de motorista.

Compreender a terceirização também no serviço público, e em especial em uma instituição de ensino e de educação profissional, é importante para que se tome ciência sobre as formas com que o ideário neoliberal engendra-se nos espaços públicos, com o intuito de obter lucratividade máxima sobre o trabalho humano. Diante disso, como o IFSul tem o objetivo de formar para o mundo do trabalho, compreender sobre os aspectos refletidos do mercado de trabalho - como as armadilhas da terceirização do trabalho - é de extrema importância para a instituição e seu propósito, pois “o mercado em uma sociedade capitalista é uma realidade inarredável” (PACHECO, 2015, p.32). Diante disso, é preciso formar cidadãos críticos sobre a realidade do mercado de trabalho, de modo que se vença a barreira do senso comum e do *achismo* baseado em opiniões interesseiras e se parta para uma visão dos impactos reais das artimanhas do mercado e das suas interferências no mundo do trabalho.

O *campus* Camaquã do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense – IFSul é uma instituição vinculada à Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, que tem como um de seus princípios educativos o trabalho, mas não o trabalho precarizado e explorado pelo mercado, mas sim o trabalho libertador que emancipa o homem. Este fato torna extremamente relevante analisar que dentro dessa mesma instituição, por motivos governamentais e legais, esteja ocorrendo a terceirização, que não é uma forma de trabalho que vai ao encontro de tal princípio. A terceirização dos serviços no setor público é uma tendência crescente em nosso país nos últimos anos, já que até mesmo a terceirização da atividade-fim passou a ser permitida com as novas legislações.

A preocupação em relação a esses impactos na administração pública, decorrem não apenas da terceirização que já se encontrava em curso em nosso país, mas de fatos novos: a Lei 13.467/2017, a lei da Reforma Trabalhista e a Lei 13.429/2017, a Lei da terceirização. Juntas, essas legislações alteraram a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), retiraram direitos dos trabalhadores e expandiram a terceirização e outras formas de precarização do trabalho. Assim, de acordo com Krein (2018, p.77), o ano de 2017, fica marcado na história como o ano em que os mais pobres sofreram um duro golpe em seus direitos sociais e

trabalhistas, que levaram cem anos para serem conquistados. Com isso, na contramão de se proteger esses direitos, o Brasil sucumbe ao capital e rebaixa as condições de trabalho, dando espaço para a terceirização não só nas atividades-meio, mas agora também nas atividades finalísticas (RECKZIEGEL; DAMBROSO, 2019, p 358).

Decerto, é chegado o momento para que haja uma profunda reflexão por parte de toda a classe trabalhadora, e aqui incluo também os servidores públicos, em torno dos impactos da terceirização do trabalho. Para que se pense esse assunto tendo como base os estudos científicos, e não somente opiniões coletadas através das mídias e das redes sociais, eivadas de ideologias políticas. À Rede de Educação Profissional e Tecnológica, constituída por instituições que promovem um ensino emancipatório, também cabe esta função de agente crítico, já que proporcionar tais reflexões é fazer uma educação integral no sentido gramsciano¹.

O presente estudo surgiu da necessidade de oferecer um serviço de qualidade quanto ao processo de fiscalização dos Contratos Administrativos que envolvem a cessão de mão de obra terceirizada, tendo em vista o vulto dos valores envolvidos nestas contratações, bem como a responsabilidade da Instituição com as diversas famílias que dependem do trabalho dos funcionários contratados pelas empresas que prestam tais serviços.

Existe a carência de implementar uma ferramenta de trabalho que sirva para a formação inicial e ao mesmo tempo para a consulta no dia a dia da atividade de fiscalização contratual. Que seja prática e didaticamente orientada, sem deixar lacunas didáticas e que não se constitua em apenas mais um compêndio da legislação aplicada à esta importante, mas muitas vezes relegada a um plano inferior, função dentro das Administrações Públicas.

A pesquisa e o produto educacional propostos deverão cooperar para aprimorar a aprendizagem institucional nos Institutos Federais, principalmente nos ambientes de trabalho dos servidores técnico administrativos em educação, que são espaços não formais de educação por natureza. Tanto o processo de elaboração do produto educacional, quanto ele próprio, irão promover a disseminação de um conhecimento aplicado à realidade, a união do conhecimento obtido no cotidiano da função de fiscalização de Contratos Administrativos com o conhecimento de toda a

¹ Referência à escola unitária, idealizada por Antonio Gramsci, por ele acreditar no poder da escola formando todas as pessoas para serem dirigentes numa nova sociedade.

legislação pertinente, que é bastante abundante, estruturando e organizando os mesmos. Assim a experiência e a compreensão a respeito da fiscalização dos Contratos Administrativos que foram acumuladas no decorrer do tempo na Coordenadoria de Gestão de Contratos, estarão disponíveis de uma forma acessível a todos os servidores que a buscarem.

Percebe-se, portanto, que a melhor solução para as questões relacionadas à fiscalização e acompanhamento contratual resultam das práticas de aprendizagem organizacional e aprendizagem colaborativa por meio da educação em espaços não-formais, como o são os ambientes de trabalho pela sua própria natureza.

Espera-se assim fortalecer e consolidar as rotinas do Departamento de Administração do *campus* e também promover entre os colegas o *espírito de corpo*, o coleguismo e a união da categoria profissional, para que todos os servidores possam ser efetivamente sujeitos transformadores da sua realidade. Considera-se, ainda, que serão decorrentes deste trabalho uma maior colaboração e integração com os gestores do *campus*.

Intenciona-se que o produto proposto possibilite que os recursos públicos sejam aplicados de maneira correta, para que não haja desperdício pela falta de uma fiscalização efetiva, ao mesmo tempo em que atue como um propulsor do desenvolvimento cognitivo, ético e social dos servidores no seu trabalho.

Tem-se em vista, ainda, a contribuição para uma formação mais humana e mais integral dos servidores públicos federais, não apenas no aspecto técnico, mas também da cidadania e da coletividade. Porque a formação humana integral pressupõe uma educação que contemple a totalidade do indivíduo. Se articula com a categoria trabalho, já que o trabalho se constitui na principal atividade humana. Amplia as possibilidades em sociedade e no mundo do trabalho (FRIGOTTO, CIAVATTA, 2012). Essa contribuição para aperfeiçoar a práxis e a solução de problemas cotidianos na fiscalização de contratos terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra leva também a uma contínua melhoria da aprendizagem organizacional como um todo, principalmente nestes dias onde tanto o funcionamento quanto a existência, até mesmo do serviço público, acham-se ameaçados pelas ideologias neoliberais hegemônicas.

Em conclusão, a nossa pesquisa e o decorrente produto educacional, poderão se constituir nos propulsores do desenvolvimento cognitivo, ético e social dos servidores em seu próprio ambiente de trabalho e isto pode constituir-se em um

avanço nas suas trajetórias para uma formação humana integral, por meio do trabalho como princípio educativo. Deste modo os benefícios de nossa pesquisa se refletirão no indivíduo, na Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica e também em toda a sociedade.

A estrutura de organização deste estudo tem a sua seqüência com a introdução e objetivos, que são descritos no capítulo 1. O referencial teórico será apresentado no capítulo 2, sendo composto por cinco seções que abordam a fiscalização dos contratos administrativos de serviços terceirizados e o próprio fenômeno da terceirização e suas faces com mais detalhamento, para a correta contextualização do ambiente no qual foi realizada a pesquisa. O capítulo 3 apresenta a metodologia a ser utilizada: descritiva, qualitativa e estudo de caso, tendo como entrevistados os servidores do *campus* Camaquã que são fiscais de contratos com cessão de mão de obra e alguns servidores que não o são. No capítulo 4 tem-se a análise dos dados resultantes da aplicação da pesquisa, seguida do capítulo 5 com a descrição e o relato das etapas de elaboração do Produto Educacional e o capítulo 6 com as conclusões e as considerações finais. O projeto encerra com os elementos pós-textuais: referências, apêndices e anexos, sendo que o apêndice A traz o produto educacional, com a proposta de um guia prático de orientação para os fiscais designados nos Contratos de terceirização de serviços com cessão de mão de obra.

1.1 A importância da atividade de fiscalização dos Contratos Administrativos.

Evidencia-se que a terceirização dos serviços é uma realidade inexorável para o serviço público federal e que dificilmente poderá ser revertida em um futuro próximo. Sendo assim, o presente trabalho se propõe a realizar um estudo sobre os processos de fiscalização dos contratos administrativos de terceirização dos serviços com o objetivo de otimizar tais processos e assim garantir aos trabalhadores vinculados às empresas contratadas os mínimos direitos trabalhistas ainda mantidos pela legislação.

Na esteira da legislação, os pressupostos e paradigmas atuais da Administração Pública têm fomentado a busca contínua pelo aperfeiçoamento da gestão dos recursos públicos, cuja disponibilização pelos governos, supõe o exercício de uma efetiva administração e controle, com a aplicação do princípio

constitucional de Administração Pública da eficiência.

O acompanhamento e a fiscalização da execução contratual são tratados genericamente pelo artigo 67 da Lei nº 8.666/93, que estatui normas para as licitações e contratos na Administração Pública. Coube ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, através da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação o trato mais específico para o assunto com a publicação da Instrução Normativa nº 02/2008. Decorre então que nos artigos 31 a 35 ela roteiriza o acompanhamento e a fiscalização dos contratos, fixando parâmetros seguros para o gestor e para o fiscal de contratos desempenharem bem as suas atribuições. A regulamentação da fiscalização contratual é complementada pela publicação da Instrução Normativa nº 05/2017, por parte da Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão em 26 de maio de 2017.

Observa-se que o tema da fiscalização da execução contratual é tão exaustivamente tratado pela legislação pátria, devido à indubitável importância do mesmo, portanto, parece ser de bom alvitre que também uma pesquisa científica seja feita no sentido de corroborar tal relevância. Uma pesquisa que procure traçar o perfil dos servidores envolvidos nas atividades de fiscalização contratual, bem como a sua motivação, que busque identificar a forma de trabalho dos fiscais e, ainda mais importante, que pense em detectar possíveis alternativas que possam minimizar os problemas apresentados pelos fiscais no exercício de suas funções é o tema deste trabalho.

Compreende-se, pelo exposto, que o alcance do interesse público ainda não está de todo completo quando superadas as etapas do planejamento e da contratação, dentro do processo licitatório, pois a etapa da execução contratual também faz parte desse processo. Nessa etapa a fiscalização caracteriza-se como mecanismo garantidor da melhor execução do contrato e da fidelidade ao seu objeto, além de assegurar o cumprimento do princípio da eficiência na Administração Pública. Uma fiscalização eficiente garante o cumprimento do que foi contratado e ameniza os riscos de responsabilização da instituição diante das ações trabalhistas e previdenciárias resultantes das irregularidades cometidas pelas empresas contratadas.

O fato de que a execução dos Contratos Administrativos consome algo em torno de 70% do orçamento discricionário dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, faz com que a fiscalização destes contratos se torne um tema

de primordial interesse destas administrações. Aliado a este, convém ressaltar que os contratos administrativos são dinâmicos, porque podem ser alterados pela Administração para melhor atendimento do interesse público. Essa dinâmica requer um gerenciamento por parte da administração para que as operações e controles sejam realizados corretamente. Sendo assim, os detalhes da despesa pública e de sua execução são informações que podem ser fornecidas por um gerenciamento e fiscalização adequadamente realizados e objetivando a busca da qualidade nos gastos públicos.

Além disso, importa lembrar que grande parte dos problemas apontados pelo Tribunal de Contas da União² está relacionada às falhas e omissões na fiscalização dos contratos, ocasionando apontamentos e responsabilizações dos agentes públicos³. Esse Tribunal vem alertando cada vez mais sobre a necessidade da implantação de mecanismos de controle formais para utilização pelas equipes de fiscalização a fim de garantir o cumprimento de todas as cláusulas previstas nos contratos e de todos os normativos legais.

Nota-se a importância do acompanhamento e da fiscalização na fase de execução dos contratos administrativos, pois o fiscal do contrato não é útil apenas para a Administração Pública, mas para a sociedade em geral, por reduzir ou evitar custos públicos desnecessários. A experiência tem demonstrado que fatores como escasso número de servidores, tanto em quantidade como com a capacitação de conhecimentos específicos relacionados com a execução contratual, deixam margens para erros.

Por outro lado, inclusive pela gravidade das sanções que podem ser impostas aos servidores, a Administração Pública deveria dar meios para o exercício da função. Todavia o que percebe-se é que as atuais e severas restrições orçamentárias impostas às Instituições de Ensino, que se aprofundam a cada ano que passa, fazem com que se tornem escassas as iniciativas de educação profissional para os servidores que são indicados para exercerem a fiscalização dos contratos administrativos. Existem cursos de gestão e fiscalização de contratos que são gratuitos, como aqueles promovidos pela Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, na modalidade de Educação a Distância, porém estes são mais

² Tribunal de Contas da União – TCU, é um tribunal administrativo que julga as contas de administradores públicos e demais responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos federais.

³ TCU – Acórdão 1632/2009 – Plenário.

voltados para a transmissão dos aspectos da legislação que envolvem a fiscalização contratual, enquanto deixam sérias lacunas educacionais quanto à prática cotidiana da atividade do fiscal.

Considerando-se o arcabouço que tentou-se delinear, se percebe a relevância das atividades, tanto da fiscalização técnica, como da fiscalização administrativa, preconizadas pela Instrução Normativa nº 05/2017. Que para além da obrigação legal imposta ao poder público de fiscalizar a execução dos contratos administrativos firmados, contribui no sentido de patentear aos olhos da sociedade os princípios de seriedade, de sobriedade na aplicação dos recursos públicos e de probidade da gestão que foi eleita democraticamente. E ainda colabora para o exercício do princípio da transparência e da eficiência que são práticas usuais nas Instituições Federais de Ensino.

Não obstante o destaque que a fiscalização contratual e mais especificamente a fiscalização contratual das prestações de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra tem dentro das rotinas administrativas das organizações públicas atuais, questiona-se: será que os servidores públicos lotados nestas instituições têm esta percepção? Quando o gestor necessita designar um fiscal, em consulta prévia a um possível candidato, obterá do mesmo uma pronta e colaborativa resposta positiva? No caso de uma resposta negativa, quais as motivações, quais as razões subjacentes para que tal ocorra?

Pretende-se ressaltar a iminente necessidade de resgate do espírito de serviço público, do *ethos*⁴ público, o qual deve permear não apenas o pensamento, mas igualmente as motivações, as práticas, as atividades e as ações do dia a dia do inteiro edifício da administração pública. Todo aquele, portanto, que adentra o serviço público precisaria estar motivado, desde o início, não só pelos princípios gerais que regem a atual maquinaria administrativa do Estado, nomeadamente os da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, mas também pelos princípios e desejo de servir ao bem-comum, permeado por um intrínseco senso de abnegação individual em prol do coletivo.

A qualidade da prestação dos serviços públicos, para além do seu aspecto técnico, possui a dimensão funcional que está diretamente relacionada com o *como* o serviço é entregue ou realizado. E isso depende grandemente do servidor.

⁴ Conjunto dos costumes e hábitos fundamentais, no âmbito do comportamento (instituições, afazeres, etc.) e da cultura (valores, ideias ou crenças), característicos de uma determinada coletividade, época ou região.

Ele é o elo, o vínculo direto entre o Estado e o cidadão. Dele depende, em última instância a qualidade do serviço que é prestado pelo Estado. É ele quem constrói a imagem do Estado, pois ele é a interface entre os serviços oferecidos pelo Estado e as necessidades da população.

Buscando-se nos repositórios de trabalhos acadêmicos, com vistas a analisar a temática dos Contratos Administrativos e sua fiscalização, encontram-se muitos títulos sobre a importância do acompanhamento e da fiscalização dos Contratos Administrativos, bem como sobre a necessidade de se obter conhecimentos específicos para o fiel cumprimento do acompanhamento e da fiscalização de contratos no âmbito da Administração Pública. Entretanto, destacamos como o diferencial do presente trabalho, não apenas o debate acadêmico sobre a evidente relevância desta atividade para a Instituição e para a sociedade como um todo, mas a proposta de um produto educacional concreto, elaborado didaticamente, com uma configuração agradável e com elementos visuais atrativos, em formato digital para auxiliar os candidatos a fiscais, bem como os fiscais designados, no acompanhamento dos Contratos Administrativos.

De acordo com Libâneo (2001) o estudo da escola como organização do trabalho iniciou-se no âmbito da Administração Escolar, dentro de um enfoque administrativo do tipo empresarial, em que se valorizam as questões burocráticas, hierárquicas, de eficiência e eficácia, ou seja, um enfoque técnico-científico, em que os trabalhadores da escola desenvolvem suas atividades de forma rígida, técnica, com baixa ou nenhuma participação. Atualmente, apesar de ainda haver adeptos a este tipo de enfoque, e ainda ser bastante comum este tipo de estrutura, a escola tem sido analisada sob um enfoque crítico, de cunho sociopolítico. Nesta ótica, a organização do trabalho escolar é explorada sob o aspecto da influência do Capitalismo sobre a forma atual da escola, e neste sentido, a Administração Escolar passa a ser vista como Organização do Trabalho Escolar (LIBÂNEO, 2001). Essa perspectiva de análise vem crescendo devido à democratização da escola pública, no sentido em que seja valorizada a participação de todos os setores que constituem a escola, de todos os trabalhadores da educação e de toda a comunidade escolar que contribuem para a construção social da escola.

No entanto, a forma historicamente construída da própria estrutura escolar não contribuiu para esse processo, pois ainda está alinhada ao neoliberalismo e sua forma de organização do trabalho. E isso acontece, de acordo com Paro (2011), pois

a escola é em, muitas vezes, confundida com uma empresa capitalista e, assim, utiliza-se dos preceitos da administração geral na gestão escolar: hierarquizando, dividindo o trabalho, retirando o sentido do trabalho do trabalhador, etc. No entanto, esquece-se de que o produto da empresa capitalista é diferente do produto da escola: o produto da empresa são bens e serviços e o seu objetivo final é o lucro, já o produto da escola é a formação de um cidadão autônomo e desenvolvido e o seu objetivo final é a educação (PARO, 2011), por isso a escola não pode ser confundida com uma empresa e os trabalhadores da educação não podem ser confundidos com funcionários a serviço dos mercados e da alienação do trabalho.

De modo a se contrapor a tal situação, o objetivo final da escola que é a educação, deve ser o guia das ações específicas de cada trabalhador escolar, para que se fuja da escola enquanto empresa capitalista e se chegue a uma escola no sentido humano. Para isso, a estrutura da escola, deve ser o resultado do trabalho conjunto e consciente, não só dos professores, que mais se envolvem com as atividades-fim da instituição, mas também dos servidores não docentes, que devido à organização e divisão do trabalho, podem ficar mais restritos às suas atividades-meio, que são departamentalizadas e fragmentadas na estrutura da escola, o que gera, normalmente, uma baixa compreensão do todo em que se situam.

O senso comum, todavia, insiste em separar a função pedagógica da função administrativa, porque esta última quase nunca é vista em sua essência, abstraída de seus condicionantes conjunturais que a tornam ou mera burocratização (meios que se tornam fins em si mesmos) ou mera gerência (controle do trabalho alheio). (PARO, 2011, p.39)

No entanto, as atividades pedagógicas e administrativas ocorrem conjuntamente no espaço escolar, pois tanto servidores não docentes quanto docentes se dedicam a uma administração do pedagógico (PARO, 2011, p.39). Assim, também com o intuito de promover o trabalho consciente e guiado pelo objetivo final da escola, a pesquisa proposta adentra a questão do autorreconhecimento profissional dos servidores não docentes, ou seja, dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal de Educação, Ciência, Tecnologia Sul-rio-grandense - *campus* Camaquã (IFSul – *campus* Camaquã), o qual atualmente possui 30 servidores.

Pois tendo em vista a natureza ontológica, tanto do trabalho quanto da educação para o ser humano, após concluída a pesquisa, a proposta é elaborar um

produto educacional que venha a auxiliar os candidatos a fiscais no sentido de esclarecer em que consiste realmente a atividade de fiscalização da execução de um contrato administrativo, livre de preconceitos e ilusões, bastante comuns no meio administrativo das Instituições.

Pelos propósitos implícitos apresentados se amparara a presente pesquisa. Considerando ainda a relevância da mesma para os participantes, pois esta vai promover a reflexão sobre as motivações pessoais e sobre as razões latentes das decisões privativas de cada servidor público quando convidado a participar no processo de fiscalização dos contratos administrativos de execução continuada. Promovendo ainda o crescimento cognitivo, ético e social de cada sujeito envolvido, numa perspectiva de educação integral e realizada num ambiente não formal de educação.

Considerando tudo que é apresentado, surge o problema que a presente pesquisa busca solucionar: De que forma é possível desenvolver os processos de fiscalização dos contratos administrativos, com vistas a garantir aos trabalhadores vinculados às empresas contratadas os mínimos direitos trabalhistas ainda mantidos pela legislação, elucidando as motivações para um servidor vir a ser, ou não, um fiscal da execução de um contrato administrativo?

1.2 Objetivo Geral

Assim este trabalho tem como seu objetivo geral: propor um Produto Educacional, a partir da análise do processo de fiscalização dos contratos administrativos de terceirização de serviços com cessão de mão de obra, com o propósito de assegurar aos trabalhadores vinculados às empresas contratadas os direitos trabalhistas ainda mantidos pela legislação.

1.3 Objetivos Específicos

Tal objetivo geral encontra-se respaldado pelos seguintes objetivos específicos:

- a) Delinear o perfil dos servidores envolvidos com a atividade de fiscalização dos contratos administrativos na Instituição;
- b) Identificar as razões e as motivações que levam um servidor a negar a

atividade de fiscalização de contratos, bem como o que leva um servidor a se tornar um fiscal de contratos administrativos;

c) Detectar, a partir da forma de trabalho dos fiscais, as possíveis alternativas que venham a minimizar os problemas apresentados pelos fiscais no exercício de suas funções;

d) Desenvolver um Produto Educacional que possa auxiliar aos candidatos a fiscal técnico, esclarecendo a atividade de fiscalização, assim como aos fiscais, aperfeiçoando e padronizando os processos da fiscalização contratual;

e) Aplicar e avaliar a efetividade do produto educacional desenvolvido.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

De modo a estudarmos a fiscalização dos Contratos Administrativos, referentes aos serviços terceirizados e o próprio fenômeno da terceirização e suas faces com maior detalhamento, este capítulo foi dividido em: 4.1) *Do contexto em que estão envolvidas as terceirizações de serviços*, que procura refletir sobre o atual cenário do trabalho e das relações trabalhistas com o enfoque na classe trabalhadora; 4.2) *Das dimensões do trabalho e a terceirização*, que discute a polissemia da categoria trabalho, sua centralidade para o homem e para a sociedade e como a terceirização se encontra neste contexto; 4.3) *Da terceirização do trabalho e o setor público, o caso do IFSul*, que trata da terceirização, especificamente, na Administração Pública e em especial no IFSul, já que este é o local de pesquisa deste trabalho; 4.4) *Dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, o que são?* Destinado a explanar os conceitos que são constitutivos da Educação Profissional e Tecnológica e, ao final; 4.5) *Da atividade de fiscalização dos Contratos Administrativos*, que discute o processo de fiscalização técnica dos contratos de serviços terceirizados no âmbito do *campus* Camaquã.

2.1 Do contexto em que estão envolvidas as terceirizações de serviços

Fazendo uma breve retrospectiva da classe trabalhadora ao longo da história do Brasil, pode-se verificar uma trajetória de lutas e exploração. Inicialmente o país passou por um duro período histórico e econômico, embalado pelos processos de colonização à base de trabalho escravo e de trabalho de *homens livres* explorados

em grau extremo; em seguida entramos num período imperial, em que estes mesmos trabalhadores sustentaram as benesses reais; mais tarde, vivenciamos processos não democráticos e ditatoriais de governo. Para somente então, depois de um longo período de tempo, chegarmos à tão sonhada democracia e assim, a classe trabalhadora poder vir a vislumbrar algumas mudanças positivas nas relações trabalhistas (MANFREDI, 2002).

Vivemos em um período histórico e social bastante conturbado, marcado por inúmeros ataques às conquistas e demandas da classe trabalhadora, tudo isso em meio a discursos que visam convencer os brasileiros quanto à necessidade de tais medidas para o restabelecimento econômico do país. O atual momento ocorre após um período histórico que favoreceu o adormecimento de resistência social quanto a esses aspectos, que pareciam já ter adquirido uma certa solidez, para posteriormente, essa mesma sociedade, retornar a uma visão de submissão à lógica do mercado como suposta forma de progresso. Assim, hoje, “a luta de classe se impõe – no plano ideológico – como elemento de resistência estratégica visando desmontar no plano do pensamento as ilusões liberais ou social-democratas, que imaginam ser possível um capitalismo humanizado.” (ALVES, 2014, p.104)

A conjuntura atual não deriva somente das intenções diretas da retirada de direitos ou de conquistas, mas procedem principalmente das concepções dos partidos políticos que governam o país, que ora podem estar mais alinhadas ao liberalismo, ao centro e ora mais perfiladas com os ideais do socialismo. Deveras, a imensa maioria dos governos brasileiros tem desempenhado o papel de “gestor dos negócios da burguesia financeira”, termo assim utilizado por Alves e Druck (2015). Como tais concepções são sistêmicas, elas têm implicações fundamentais nas formas de distribuição de renda, de pensar educação, de lidar com a economia, no modo de utilizar a força de trabalho disponível no país e enfim, afetam principalmente as políticas públicas e sociais da nação. Um importante reflexo de que essa concepção está correta, ou seja, de que a forma de governar se impõe sobre os demais fatores, pôde ser sentido durante as conquistas nos anos 2000:

As conquistas alcançadas pelo país nos anos 2000, sobretudo a partir da segunda metade dessa década, com crescimento da economia, maior distribuição da renda, política de valorização do salário mínimo e mais o crescimento do emprego com carteira assinada – em ritmo acima do incremento do produto interno bruto (PIB) –, foram decisivas em proporcionar um novo ciclo virtuoso capaz de mitigar a persistente

concentração de renda e os desequilíbrios sociais que se arrastam ao longo de décadas. Lamentavelmente, assiste-se nos dias atuais o retorno da velha economia e das práticas mercantilistas que apenas assolam e agravam ainda mais o hiato – persistente – da casa-grande e senzala. (SOUSA; SOBRAL; MACAMBIRA, 2018, p.85)

Nos últimos anos retoma-se o modo de pensar a política econômica e social no país de uma forma que não se insere muito nessa linha mais distributiva dos recursos públicos, mas que, muito pelo contrário, visa a concentração das riquezas e a submissão à lógica dos mercados. Para fazer isto, tornou-se fundamental a redução do custo do trabalhador para as empresas e para o Estado, o que levou às reformas trabalhistas, à terceirização do trabalho, até mesmo nas atividades-fim, às privatizações das estatais, à reforma da previdência e a outros tantos.

Trata-se de uma hegemonia da “lógica-financeira” que, para além de sua dimensão econômica, atinge todos os âmbitos da vida social, dando um novo conteúdo ao modo de trabalho e de vida, sustentados na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites. (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 20)

Uma das formas mais regulamentadas em que se desenvolve este processo é a terceirização do trabalho, que em primeira análise, serviria para a redução de custos salariais e trabalhistas, isto retornaria na forma de lucratividade para as empresas e na forma de crescimento da economia do país e, no caso do setor público, para a racionalização da máquina pública com redução do déficit orçamentário devido a tão enfatizada “crise fiscal do Estado” (ALVES, 2011). Em 2017, no governo do presidente Michel Temer, aconteceu a aprovação da Reforma Trabalhista, na forma da Lei 13.467/17, que reprimiu direitos e conquistas históricas dos trabalhadores, além da aprovação da Lei Nº 13.429/2017, que reconhece legalmente a terceirização do trabalho.

Conquanto, há que se notar que:

Experiências internacionais demonstram que o incentivo à terceirização e à intermediação de mão de obra, pretendido pela Lei nº 13.429/2017 e pela Lei nº 13.467/2017, provocam a substituição de contratos de trabalho com mais garantias, por contratos de trabalho precários, sem a geração de empregos (FONSECA, 2018, p. 111)

Assim são abertas as portas para a terceirização das atividades-fim.

Induvidosamente a lei foi pensada contra os trabalhadores e o sindicato, reduzindo seu poder de negociação com o patronato na medida em que a convenção foi substituída pelo acordo direto com o empregador e até por acordo tácito, e ainda mais, foi excluída da prerrogativa de defesa de

direitos individuais assistir o trabalhador por ocasião do pagamento das verbas rescisórias (AROUCA, 2018, p.6-7)

Diante deste contexto, parece que são necessários momentos de reflexão para que haja o despertar da classe trabalhadora. Bem como da aquisição da consciência de classe por parte dos trabalhadores. Há ainda que se falar da necessidade de que estes venham a compreender todos os meandros contidos nas legislações vigentes, nas que estão em processo de aprovação e em especial quanto às leis que versam sobre a terceirização do trabalho, que já foram aprovadas e estão em pleno vigor. Pois,

A terceirização fragmenta ainda mais as possibilidades de ação e de consciência coletivas, incentiva a nefasta individualização das relações de trabalho, amplia a concorrência decorrente do sistema de metas e competências, criando o cenário ideal para as empresas dificultarem ao máximo a atividade sindical em defesa dos direitos sociais do trabalho (ANTUNES, 2015, p.11)

Os defensores da terceirização procuram constantemente impregnar a mesma de concepções levianas e superficiais, de forma a convencer aos próprios trabalhadores sobre seus hipotéticos benefícios, com o intuito de obter apoio popular e agradar aos grandes empresários. De acordo com Antunes (2009) as lutas sociais são centrais para a compreensão dos processos econômicos atuais e dos modos de produção vigentes, que não existem desde sempre e que já mudaram ao longo da história por conta dessas lutas promovidas pelas classes exploradas. No entanto,

Hoje estamos à frente de um novo vilipêndio em relação aos direitos do trabalho no Brasil, cujo significado tem requintes comparáveis à escravidão. Descontentes com os poucos direitos conquistados pela classe trabalhadora, os capitais exigem a *terceirização total* do trabalho. (ANTUNES, 2015, p.07-08)

Os poucos apontamentos acima, sobre o atual contexto em que ocorre a terceirização, servem para que possamos começar a compreender a relevância da temática, no cenário de desconstrução da classe trabalhadora em que a presente pesquisa foi realizada.

2.2 Das dimensões do trabalho e a terceirização

De acordo Druck et al. (2018), a terceirização do trabalho no Brasil teve os seus primeiros estudos iniciados na década de 1990. Porém nos é necessária a

compreensão de alguns conceitos fundamentais, dentre estes, o de que o trabalho vai muito além do entendimento simplista de um emprego e das relações de mercado exploratórias que se enraízam por meio dele, como por exemplo, a questão do desemprego, das suas formas de contratação, da manutenção das condições de existência por meio de um labor fatigante e sem o importante sentido da realização pessoal. “Na história da humanidade, o trabalho assumiu desde logo uma dimensão decisiva e central, sendo que em nenhuma das suas distintas fases se pode prescindir desta atividade vital” (ANTUNES, 2015, p. 07). Ninguém vive, nem se educa, sem o trabalho. De acordo com Frigotto (2009, p.169) “os sentidos e significados do trabalho resultam e constituem-se como parte das relações sociais em diferentes épocas históricas é um ponto central da batalha das ideias na luta contrahegemônica”. Assim, a categoria trabalho é polissêmica, isto é, pode assumir diferentes sentidos diante de diferentes pontos de análise, como por exemplo, quando lemos:

[...]ao examinar as relações sociais de produção na especificidade da sociedade capitalista, Marx mostra que produtivo é o trabalho que produz mais-valia. Este, todavia, não é o sentido dado pelo pensamento liberal nem pelo senso comum. No pensamento econômico liberal, é uma relação entre os insumos aplicados e o resultado da produção. No sentido dicionarizado, usualmente trabalho produtivo é aquele que rende mais, que produz mais ou é mais eficaz.(FRIGOTTO, 2009, p. 168)

A concepção marxista de trabalho exige uma compreensão sobre a polissemia da categoria trabalho, para que se compreenda que o trabalho é bem mais do que emprego ou produção e ainda que o trabalho é um atributo inerente do homem. De acordo com Saviani (2007) o trabalho, assim como a educação, são atividades essencialmente humanas, não somente pelo senso comum ou no sentido filosófico, que diz que “o homem é um ser racional diferente dos demais animais, por isso estuda e trabalha”, ou que “somente o homem possui inteligência para determinadas atividades” (SAVIANI, 2007, p.157). Na realidade estas são atividades essencialmente humanas principalmente porque o homem é fruto desse processo, ele se constrói, se humaniza e se socializa por meio do trabalho. E unicamente por meio do exercício do trabalho-educação este se transforma verdadeiramente em ser humano.

Nas comunidades primitivas, por exemplo, o homem trabalhava enquanto aprendia e/ou ensinava enquanto trabalhava, e isto ia construindo o “próprio ser dos

homens” (SAVIANI, 2007, p.162). Assim, trabalho e educação surgem historicamente atrelados, como que em uma só atividade, refletindo o ser do homem e demonstrando o caráter ontológico do trabalho. E deste processo ontológico e histórico depreende-se a importância de a educação estar conjugada ao trabalho (no sentido ontológico). Um exemplo de instituições educacionais que prezam, até hoje, por manter sempre viva tal relação são as que compõem a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. Porque estas compreendem a educação como um processo integrado ao trabalho, a ciência, tecnologia e a cultura, que de acordo com Pacheco (2015, p. 15), são “dimensões indissociáveis da vida humana e, ao mesmo tempo, no desenvolvimento da capacidade de investigação científica, essencial à construção da autonomia intelectual”.

No entanto, apesar do esforço da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, em realizar uma educação profissional para o mundo do trabalho no sentido humanizador e transformador e de outros defensores da conjugação do trabalho-educação, a sociedade atual, impregnada do ideário neoliberal não tem essa mesma preocupação. Desta forma, ao se consolidar, ela se constrói por meio de mudanças nos modos de produção que visam, cada vez mais, esse distanciamento ontológico e que leva, por exemplo, ao surgimento das estratificações em classes, à divisão do trabalho e à perda do seu sentido. Por conseguinte, este processo leva à exploração do trabalho e finalmente, à abertura para as formas de precarização do trabalho. Por isso a importância da Rede Federal de Educação quando oferece, na atual sociedade, tal tipo de ensino.

Conclui-se, portanto, que o desenvolvimento da sociedade de classes, especificamente nas suas formas escravista e feudal, consumou a separação entre educação e trabalho. No entanto, não se pode perder de vista que isso só foi possível a partir da própria determinação do processo de trabalho. Com efeito, é o modo como se organiza o processo de produção – portanto, a maneira como os homens produzem os seus meios de vida – que permitiu a organização da escola como um espaço separado da produção. Logo, a separação também é uma forma de relação, ou seja: nas sociedades de classes a relação entre trabalho e educação tende a manifestar-se na forma da separação entre escola e produção. (SAVIANI, 2007, p.157)

Desta forma, o trabalho torna-se uma categoria polissêmica ao longo da história, podendo ser interpretado em sua forma ontológica, bem como um conceito ligado ao sustento financeiro do trabalhador. Assim, “[...] o trabalho, na sua dimensão ontológica, forma específica da criação do ser social, é reduzido a

emprego – uma quantidade de tempo vendida ou trocada por alguma forma de pagamento” (FRIGOTTO, 2009, p.176).

Ao tentar-se traçar um panorama da questão do emprego nas últimas décadas, de acordo com Antunes (2009), percebe-se algumas tendências que valem a pena ser mencionadas. Houve uma redução do número de trabalhadores no setor industrial que, em sua origem, gozavam de mais especialização em suas funções, estabilidade e melhores condições de trabalho. Estes vêm sendo substituídos por um novo tipo de trabalhador, dito *flexível*, moldável pelas condições de trabalho e que, como consequência disso, tornam-se mais facilmente descartáveis. Hoje esses trabalhadores manuais e especializados dificilmente conseguem se adaptar a realidade exigida por um mercado de trabalho que exige um trabalhador “multitarefa” (SAVIANI, 2007, p.168). Além disso, verifica-se um significativo aumento do trabalho feminino, executando tarefas menos qualificadas, menos valorizadas e com menores remunerações do que os homens. Outra tendência é a transferência de uma parte dos trabalhadores industriais para o setor de serviços, que apesar do crescimento, não consegue absorver todos os trabalhadores, já que sofre com a redução de vagas pela implantação de novas tecnologias, formas de redução de custos e de pessoal e de rotatividade das atividades. E refletindo sobre o setor de serviços, somos levados a pensar nas Administrações Públicas, como os Institutos Federais, que são geradores de postos de trabalho neste setor e que vêm enfrentando uma drástica e contínua redução em seu orçamento e uma conseqüente diminuição na oferta destes postos de trabalho. Tal realidade causa precariedade nos serviços públicos ofertados, além de agravar a crise no mundo do trabalho. Outro fato, é a crescente exclusão dos considerados *velhos* pelo capital, aqueles com idade acima de 40 anos, e os jovens que, segundo este mesmo capital, não possuem a *experiência necessária*. Há um crescente também no Terceiro Setor, ou seja, no trabalho voluntário que vem buscando realizar projetos de apoio à sociedade desempregada e abrigando alguns trabalhadores, porém com uma significatividade baixíssima em relação ao contingente de trabalhadores desempregados. E uma última tendência, ainda segundo Antunes (2009), é o aumento do trabalho em domicílio que leva a formas precarizadas e sem garantias.

Antunes (2009) explica que essas tendências se devem à própria reestruturação do capital, que em uma era tecnológica, marcada pela rapidez nos processos, precisa rearranjar suas estruturas para manter sua lucratividade e seu

poder de dominação. Assim, o sistema atual necessita de um novo perfil de trabalhador: um trabalhador flexível, multitarefas, com diferentes tipos de formação, que não garantem empregos duradouros, mas são opções de escolha para cada momento de necessidade, atrelados a relações de trabalho incertas e precarizadas, como os trabalhadores terceirizados, subcontratados, *part time*, autônomos, que prestam seu trabalho de forma temporária, informalizada, sem garantias mínimas. Isso acontece, por que são essas formas de trabalho que garantem às empresas maximizar a lucratividade, bem como obter mão de obra conforme suas necessidades e por meio de um trabalhador descartável e rotativo (ANTUNES, 2009).

Estes, então, são tempos de desemprego estrutural, onde existem mais trabalhadores disponíveis do que vagas de emprego e, diante disso, esses trabalhadores têm de enfrentar empregos temporários, com contratações precárias, que são mecanismos vitais para a lógica financeira que mantém o mercado sempre vivo. (ANTUNES; DRUCK, 2015).

Ao analisar a centralidade do trabalho, como atividade social, no contexto atual, pode-se identificar três ideias-forças, assim chamadas por Manfredi (2002), que mostram a importância do trabalho para a sociedade e como fonte de estudo e de pesquisa:

- 1.O trabalho constitui uma das bases fundadoras da economia de qualquer sociedade [...]
- 2.O trabalho é base para a estruturação de categorias socioprofissionais, faz nascer práticas coletivas, ordena os ritmos e a qualidade vida [...]
- 3.Por causa disso, o trabalho também constitui objeto de ação e de intervenção de políticas governamentais: a regulação, o controle, a distribuição e a locação de postos de trabalho, dos locais em que se efetuam o trabalho e o não trabalho, também partem da construção de normas e instituições para disciplinar e controlar seu funcionamento como atividade social. (MANFREDI, 2002, p. 33-34)

Essas potencialidades do trabalho, muitas vezes, são verificadas somente pela classe exploradora, que por causa desse potencial do trabalho, controlam e exploram essa força para que ela sempre esteja conformada em um sentido útil aos seus interesses.

Assim, quando se examina a dimensão do mercado de trabalho, isto é, as formas de mercantilização da força de trabalho, encontra-se uma condição de heterogeneidade e segmentação, marcada pela vulnerabilidade estrutural que se reconfigura, com formas de inserção (contratos) precárias,

sem proteção social, com salários mais baixos, revelados pela terceirização de forma exemplar, cujo crescimento exponencial pode ser observado em diferentes segmentos da classe trabalhadora (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 25).

Neste contexto surge a terceirização do trabalho, como uma forma útil ao mercado, caracterizando-se como:

[...] uma das inovações organizacionais mais importantes do capital nas últimas décadas, significando, em si, a fragmentação de coletivos de trabalho visando a racionalização organizacional tendo em vista as novas condições da concorrência capitalista num cenário de instabilidade da economia de mercado (ALVES, 2011, p.410-411)

Alves (2014) destaca em sua pesquisa uma importante análise, baseada em um documento de 2011 da Central Única de Trabalhadores com o DIEESE, em que tratam das faces da terceirização:

O documento da CUT/DIEESE vincula a terceirização à questão do desenvolvimento capitalista no Brasil. Os apologetas da terceirização enfatizam os ganhos da especialização e cooperação advindos da nova relação entre empresas. Consultores apontam o outsourcing como o caminho para a modernidade empresarial. Sublinham também a vantagem que a terceirização traz na transformação de gastos fixos em variáveis (e, nesse caso, os trabalhadores também são transformados em custo variável...). Entretanto, o dossiê salienta que “a realidade imposta pela terceirização não é a da modernidade, mas a de um país com relações arcaicas de trabalho, que fere os preceitos de igualdade” (ALVES, 2014, p. 93)

Ainda segundo Alves (2014), tomando como base tal documento, este aponta que a terceirização busca por trabalhadores mais vulneráveis do mercado de trabalho, como mulheres, negros, jovens, migrantes, emigrantes e pobres, não para proporcionar oportunidades de trabalho para estes, mas porque estes são o público de trabalhadores que mais facilmente se submetem a este tipo de situação. Dizer que a terceirização gera empregos, é uma grande forma de fetiche para atrair trabalhadores em situação de vulnerabilidade e, desta forma, simplesmente obter mão de obra barata para ocupar funções que existiriam, quer ocorresse a terceirização ou não. O que acontece é o mero preenchimento de funções úteis ao mercado de trabalho de modo a gerar lucros às empresas por meio de contratações baratas e altamente benéficas aos interesses destas mesmas. Assim, “a empresa terceira, como veículo de afirmação da lógica de valorização do grande capital oligopólico, gera trabalho precário e, pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo” (ALVES, 2014, p. 94).

Defender conjuntamente os interesses da classe trabalhadora torna-se necessário, pois nos encontramos envolvidos em:

[...] uma brutal luta ideológica, travestida de modernidade capitalista. Esta luta visa negar a possibilidade de uma identidade classista do trabalhador, negar suas formas de sociabilidade e subjetividade. Para completar afirma-se que o trabalho, na sua forma clássica, não tem mais sentido para o trabalhador. Com isso, procura-se eliminar, no discurso e na prática, o papel das classes e de suas lutas. (DIAS, 1998, p.45-46)

Diante dessa realidade, ao se manifestar contra a terceirização no setor público e privado, não se está defendendo interesses pessoais de concursados ou de trabalhadores estáveis, mas sim os interesses de toda a classe trabalhadora.

2.3 Da terceirização do trabalho e o setor público: o caso do IFSul

Das políticas neoliberais que buscam intensificar a exploração da força de trabalho e ainda diminuir o pensamento e a estrutura coletiva dos trabalhadores, bem como das suas formas de resistência, por meio de ataques aos sindicatos e pela fragmentação da sociedade, que experimenta o desemprego estrutural, emerge uma síndrome. E, de acordo com Alves (2009), a precarização do trabalho no Brasil e o processo de terceirização decorrente deriva desta mesma “síndrome objetiva da insegurança de classe”. Assim, o medo do desemprego, a insegurança das relações de trabalho e dos contratos, o receio de não mais serem representados quando buscarem seus direitos, são essas as motivações que levam uma classe trabalhadora reprimida a um contexto de total incerteza. “Em síntese, a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil” (ANTUNES; DRUCK, 2015, p.31).

A terceirização disseminou-se não apenas pelo setor privado - indústria, comércio e serviços - mas também pelo setor público, incluindo a Administração Pública, alterando não apenas a morfologia social do trabalho, mas o sociometabolismo laboral no Brasil (ALVES, 2014, p. 92)

De acordo com pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e realizada pelo Suplemento de Relações de Trabalho e Sindicalização da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), o Brasil, em 2015, já tinha 9,8 milhões de terceirizados de um total de 51,7 milhões de empregados, ou seja, 18,9 % dos contratos já eram de trabalhadores terceirizados.

Vale lembrar que esse cenário já se configurava de tal maneira mesmo antes das reformas trabalhistas do governo Temer e da aprovação das Leis 13.467 e 13.429, que só ocorreram em 2017. Ou seja, antes mesmo da aprovação dessas leis, a terceirização já era uma prática comum utilizada como estratégia de um mercado de trabalho que busca lucros através da precariedade, e que desde a década de 90 vem ganhando forças com a adesão mais consistente à flexibilização do trabalho.

A flexibilização das relações de trabalho ocorreu por meio da redução ou supressão de direitos inscritos nas normas coletivas e na legislação trabalhista e pela introdução de normas legais, que permitiram adaptar estes direitos às flutuações do negócio das empresas (PELATIERI, et.al, 2018, p. 34)

Perante a expansão exponencial desta forma de contratação, a terceirização se torna lei em 2017,

[...]em meio a uma pauta precarizante, em que se discutiam a reforma da Previdência, a reforma trabalhista, a alteração do conceito de trabalho escravo, entre outros assuntos que afetam negativamente direitos sociais, a Câmara dos Deputados ressuscitou o Projeto de Lei (PL) no 4.302/1998, de autoria do Poder Executivo à época do governo Fernando Henrique Cardoso, apesar de o próprio Poder Executivo, em 2003, durante o governo de Luiz Inácio Lula da Silva, ter solicitado a sua retirada. Além de ir de encontro ao pedido do Executivo, autor do projeto, o texto foi encaminhado às pressas para votação, denotando atitude antidemocrática, uma vez que desrespeitou o processo de discussão com a sociedade e com diversos atores sociais. Aprovado, foi, na sequência, sancionado pelo presidente Michel Temer e convertido na Lei no 13.429/2017, tudo sob o argumento de que se pretendia modernizar, gerar empregos e reduzir a insegurança jurídica (FONSECA, 2018, p.104).

Fonseca (2019, p.1), traz o cenário do emprego no Brasil dois anos após a Reforma Trabalhista e a legalização da terceirização, para que se possa analisar se os argumentos de “modernizar, gerar empregos e reduzir a insegurança jurídica”, que levaram a tais aprovações, são realmente válidos. Para isso ele baseou seu estudo em pesquisas do IBGE. Assim tem-se que: a taxa de desocupação que era de 12,6% em novembro de 2017, passou para 12% em 2019. Observa-se uma levíssima redução da taxa de desemprego. No entanto, deve-se levar em conta que o trimestre fechado em janeiro de 2019 foi o pior para o desemprego, quando comparado com os mesmos períodos em 2017 e 2018, com 12,7 milhões de pessoas desempregadas. O que, ainda segundo Fonseca (2019, p.2), mostra que “a tendência de queda, portanto, torna-se duvidosa.” Além disso, se compararmos a média nacional do desemprego, cujo resultado foi a redução de 12,7% em 2017 para

12,3% em 2018, com a taxa média de desemprego no ano de 2018 nas capitais do Brasil, tivemos 13 capitais brasileiras que contrariaram tal média, apresentando a maior taxa de desemprego dos últimos sete anos. Assim fica demonstrado o desequilíbrio econômico entre as diferentes regiões. Houve ainda aumento da informalidade, que tira do trabalhador o acesso a direitos trabalhistas e previdência social, além disso, gera diminuição na arrecadação de tributos. Concluímos assim, que apenas dois anos depois, o cenário é bem diferente do que foi prometido.

Neste contexto, as promessas, bem como os argumentos a favor da Reforma Trabalhista e da terceirização vão desmoronando, e o que resta são os prejuízos dessas Leis para o trabalhador, o que se pode verificar pelo estudo, de Vanessa da Fonseca (2018):

- criam-se duas espécies de trabalhadores: os que têm mais direitos e os que têm menos direitos, muitas vezes, convivendo em um mesmo ambiente de trabalho. E surge um terreno fértil para assédio moral, discriminação, sensação de injustiça, insatisfação;
- o poder de barganha dos trabalhadores é afetado pela fragmentação da categoria em diferentes sindicatos;
- a cota de contratação de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados, prevista no art. 93 da Lei no 8.213 de 1991, é reduzida, podendo até mesmo ser dispensada. Isso porque, segundo tal dispositivo legal, a cota é calculada com base no total de empregados da empresa. Com cem ou mais empregados é obrigatória a contratação. Caso o total de empregados seja diminuído com o repasse para terceiros da contratação de parte dos trabalhadores, a base de cálculo será afetada, implicando prejuízo a milhares de pessoas que estão alijadas do mercado de trabalho por fatores como discriminação e falta de informação dos empregadores;
- a cota de contratação de aprendizes, prevista no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelos mesmos motivos, será afetada, em prejuízo a milhões de jovens que estão fora do mercado de trabalho por falta de experiência prática;
- o número de integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) será reduzido, uma vez que sua base de cálculo é o número de empregados da empresa, ao sabor da Norma Regulamentadora nº 5 do Ministério do Trabalho (MTB); e
- o número de componentes do Serviço Especializado em Medicina e Segurança do Trabalho (SESMT) também será reduzido, pois é igualmente calculado com base no total de empregados. É esse total que definirá se é preciso contratar médico do trabalho, técnico de segurança do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho etc., conforme dispõe a Norma Regulamentadora nº 4 do MTB (FONSECA, 2018, p. 98-99)

Essa realidade mostra-se extremamente impactante para o trabalhador brasileiro, que passa a ser cada vez mais excluído do mundo do trabalho, bem como dos benefícios e melhorias que o seu próprio trabalho poderia lhe trazer. Ainda para compor o cenário atual, tem-se os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), para o mês de março de 2019, sobre alguns aspectos da

chamada “Modernização Trabalhista” em curso. Esta pesquisa mostra os dados sobre os desligamentos de trabalhadores por acordo, que agora podem ser feitos por acordo entre o patrão e empregado; a questão do trabalho intermitente, em que o trabalhador só é chamado a trabalhar, segundo a necessidade do patrão e o trabalho em regime de tempo parcial, em que o trabalhador é remunerado proporcionalmente à sua jornada semanal, em relação a outros trabalhadores que cumprem, nas mesmas funções a jornada de tempo integral. Esta pesquisa do CAGED não informa os dados atuais da terceirização, já que, no Brasil, o número de funcionários terceirizados se dão apenas por “estimativas calculadas com base em ”serviços terceirizáveis”, e não há, nas estatísticas oficiais do governo, nenhum instrumento de registro para os terceirizados” (DRUCK, et al., 2018, p. 120), o que mostra a necessidade de maiores estudos nessa área. Assim, temos:

- Desligamento mediante acordo entre empregador e empregado:

Em Março de 2019, houve 18.777 desligamentos mediante acordo entre empregador e empregado, envolvendo 13.917 estabelecimentos, em um universo de 12.644 empresas. Um total de 23 empregados realizou mais de um desligamento mediante acordo com o empregador. Esse resultado representa um crescimento de 7.659 desligamentos por acordo (+68,8%) na comparação com março de 2018, quando verificou-se 11.118 desligamentos nessa modalidade.

- Trabalho Intermitente:

Em Março de 2019, houve 10.328 admissões e 4.287 desligamentos na modalidade de trabalho intermitente, gerando saldo de 6.041 empregos, envolvendo 2.216 estabelecimentos e 1.720 empresas contratantes. Um total de 69 empregados celebrou mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente.

- Trabalho em Regime de Tempo Parcial:

Foram registradas 7.085 admissões em regime de tempo parcial e 4.956 desligamentos, gerando saldo de 2.129 empregos, envolvendo 3.859 estabelecimentos e 3.243 empresas contratantes. Um total de 71 empregados celebrou mais de um contrato em regime de tempo parcial. Esse resultado representa uma redução de -1.064 mil empregos (-33,3%) nessa modalidade na comparação com março de 2018, quando o saldo observado foi de 3.193 mil empregos intermitentes. (CAGED, Sumário Executivo, Março de 2019)

Vemos que a reforma trabalhista já apresenta números expressivos, que mostram o avanço das relações instáveis e precárias e que fazem parte das “mudanças impostas pelo processo de financeirização e mundialização da economia num grau nunca antes alcançado (ANTUNES, DRUCK; 2015; p. 20)”. Desta forma, a terceirização, como uma dessas formas exploratórias do trabalho, “tornou-se o novo elixir da vida empresarial (ANTUNES, 2015, p.10)”.

Certamente, isso só foi alcançado graças à corresponsabilidade do Estado, pois ele mesmo “externaliza a força de trabalho, induz à prática da externalização dos custos pelas empresas públicas por meio da ação das suas agências reguladoras e externaliza as atividades centrais como a educação e a saúde por meio das organizações sociais” (Carleial e Ferreira, no prelo, p. 11). Não é à toa que a prática da terceirização se expandiu pelas três esferas de governo, que, conforme Krein e Texeira (2016), resulta da possibilidade de burlar a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF); pela crença, não confirmada, de que a gestão privada é mais eficiente e eficaz do que a pública; por facilitar uma maior liberdade aos gestores na condução da força de trabalho terceirizada, conforme suas finalidades políticas e administrativas; e se constituir, inclusive, em fontes de financiamento para campanhas eleitorais. (SOUSA; SOBRAL; MACAMBIRA, 2018, p.83-84)

Logo, a terceirização, no setor público, só acontece com o aval dos governos que se submetem à transferência de atividades públicas para o setor privado. A história da terceirização no setor público no Brasil, de acordo com Druck et al. (2018, p. 117-118), inicia-se já no governo militar em 1967, com uma reforma administrativa para enxugamento da máquina pública, por meio do Decreto-Lei (DL) nº 200/1967, que permitiu a contratação ou concessão de execução indireta de serviços pelo setor privado no setor público. Esse decreto foi complementado em 1970 pela Lei 5.645, que definiu os serviços que poderiam ser contratados e prestados pelo setor privado como, por exemplo, transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outros. Nesse período não havia exigência de concurso público, os funcionários eram regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), podendo ser admitidos e demitidos facilmente, o que só se modificou com a aprovação da Constituição Federal de 1988, que exigiu a realização de concurso público para cargos e empregos públicos. Em 1993 foi a aprovação a Lei 8.666, que instituiu as normas para licitações e contratos da Administração Pública, viabilizando legalmente a possibilidade de contratações de serviços no setor público. Em 1995, com a Reforma do Estado no governo Fernando Henrique Cardoso, em um Estado gerencial, a privatização e a terceirização assumem sua centralidade. Em 1997 surge ainda o Decreto nº 2.271, que dispõe sobre as atividades que podem ser terceirizadas (conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações), e as que não podem ser terceirizadas, ou seja, as constantes do plano de cargos do órgão. Depois disso, vieram outras duas leis para legalizar a terceirização no serviço público, a Lei nº9.637/1998 e a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), de 2000. Recentemente, em 2017, no governo de

Michel Temer, houve a aprovação de duas novas Leis, no contexto de uma Reforma Trabalhista: a Lei 13.467/2017, que altera aspectos da CLT, e a Lei 13.429/2017 que permite a terceirização ilimitada.

Neste contexto, de acordo com Antunes (2015) as Leis e projetos de legislação que visam a terceirização total das atividades, buscam sempre a redução salarial e de custos, o enfraquecimento de direitos, bem como da organização sindical e dos laços de solidariedade. Segundo o autor, uma “regressão sem precedentes na história moderna do trabalho no Brasil, imposta pelo mundo financeirizado (entenda-se, não só dos bancos, mas do grande empresariado industrial, agroindustrial e de serviços)” (ANTUNES, 2015, p. 09).

A administração pública é um setor que dispõe de muitos postos de trabalho e isso chama a atenção do mercado, que busca encontrar formas de se apropriar de tais oportunidades, por meio de mecanismos que venham a se opor aos concursos públicos, como é o caso da terceirização e da privatização, por exemplo. Em relação a isso, analisando os setores que mais geram empregos no Brasil, tomando ainda como pesquisa o mês de março de 2019, segundo o CAGED, tem-se saldo positivo no nível de emprego apenas nos setores de Serviços (4.572 postos), Administração Pública (1.575 postos) e Extrativa Mineral (528 postos) e queda no Comércio (-28.803 postos), Agropecuária (-9.545 postos), Construção Civil (-7.781 postos), Indústria de Transformação (-3.080 postos) e Serviços Industriais de Utilidade Pública (SIUP) (-662 postos). Desta forma, a Administração Pública foi a segunda atividade que mais gerou empregos no período referido, 5.676 admissões e 4.101 desligamentos, o que demonstra que a administração pública é de fato uma grande área geradora de postos de trabalho e portanto o alvo de ataques devido ao seu potencial de exploração econômica.

O Serviço Público tem um papel muito importante para o fomento da economia no país, no sentido de disponibilizar oportunidades de trabalho mais estáveis, no entanto, com a aprovação das Leis da terceirização e de reformas administrativas, a terceirização no serviço público é realidade e tem forte tendência a se expandir ainda mais, já que:

A reestruturação do Estado sob a hegemonia do neoliberalismo, que vem ocorrendo no plano mundial, tem duas dimensões fundamentais: i) as privatizações de empresas públicas e de serviços públicos, pondo um fim gradativo ao “Estado produtor”; e ii) a transformação interna do Estado, realizada por intermédio de reformas (a exemplo do que ocorreu no Brasil,

em 1995), cujo objetivo é subordinar o Estado à lógica do mercado, tornando-o eficiente e produtivo, reduzindo custos, flexibilizando-o e impondo uma gestão nos moldes da empresa privada.(DRUCK, et, al., 2018, 135-136)

Desta forma, essa adesão à lógica do mercado, quando aplicada ao setor público, age para a extinção de cargos e/ou a privatização de estatais e, com isso, se transferem direitos ao setor privado, o que leva à terceirização.

O processo de privatização dos serviços públicos via terceirização pode ser considerado como a forma mais eficiente de tornar hegemônica a concepção de um Estado gerencial, substituindo-se gradativa e rapidamente o servidor público concursado por relações de trabalho contratuais ou informais regidas por legislação do setor privado. (DRUCK, et, al, 2018, p.133)

No caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-riograndense - IFSul e de outras Instituições de Ensino Federais, a terceirização do trabalho em algumas atividades de apoio, foi introduzida por reformas administrativas, que extinguiram ou aglutinaram cargos públicos. Nos anos 1990, no governo de Fernando Henrique Cardoso, houve a aprovação da Lei nº 9.632/1998 e do Decreto nº 2.271/97 (Revogado pelo Decreto 9.507 de 2018, que apesar de revogá-lo manteve a linha de ação do anterior), em que foram extintos cargos dos técnicos administrativos em educação, das classes A, B e C. Isto ocorreu mesmo diante da extrema necessidade desses cargos para o funcionamento efetivo e de qualidade das referidas instituições, como é o caso dos cargos de motoristas, vigilantes, serventes de limpeza, eletricitas, recepcionistas e operários de manutenção predial. Assim, por meio dessas legislações, tais postos de trabalho passaram a ser ocupados por funcionários terceirizados, empregados de empresas especializadas, contratadas através de Contratos Administrativos firmados com as Instituições Públicas. E é justamente este fato que contraria a tão pregada lógica da terceirização como forma de economia ou de enxugamento de funções consideradas “desnecessárias”. Pois resta não respondida a questão de porque terceirizar uma função que foi considerada pelo próprio governo como dispensável.

Ocorre ainda a reestruturação do Plano de Carreira dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação – TAE's, por meio da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005, que além de modificar a carreira desses servidores, extinguiu outros cargos e aglutinou aqueles que foram considerados como “semelhantes”, como pode-se ler no Artigo 18 dessa lei:

Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:

I-unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei. (Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005)

Ainda neste contexto, o Artigo 25 desta mesma Lei, abre as portas diretamente para a substituição dos cargos públicos por serviços contratados com particulares “Art. 25. O Ministério da Educação, no prazo de 12 (doze) meses a contar da publicação desta Lei, promoverá avaliação e exame da política relativa a contratos de prestação de serviços e à criação e extinção de cargos no âmbito do Sistema Federal de Ensino” (Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005). Com isso, cargos como de motorista, recepcionista, servente de limpeza, oficial de serviços gerais, vigilantes, dentre outros, foram extintos, porém a necessidade destes trabalhadores na instituição continuou existindo. O que ocorreu foi a simples transferência de tais cargos para a iniciativa privada, por meio da terceirização destes serviços, o que só veio a prejudicar os direitos dos trabalhadores e seus benefícios e nestes se incluem desde o plano de carreira, estabilidade, até as condições de igualdade no trabalho. Além disso, abre caminhos para a corrupção que se prolifera nos contratos de terceirização na administração pública (ALVES, 2014).

Pode-se perceber então, que a terceirização não surge espontaneamente e não acontece sozinha. Outro ponto importante de reflexão é que esta não se dá como um processo automático e descompromissado da administração pública. Quando a administração pública terceiriza suas atividades, ainda resta a responsabilidade solidária na contratação, conforme prevê a Lei nº 8.666/1993. De acordo com Rebelo et al (2018, p.52) “é importante acrescentar que dar a possibilidade de terceirizar não implica dizer que “tudo será terceirizado”[...]”, a administração ainda precisa fiscalizar, controlar e gerir o trabalho das empresas

terceirizadas. Quando ocorre a contratação de serviços terceirizados, as contratantes,

[...] não podem dar ordens diretamente, nem fiscalizar ou controlar individualmente os prestadores de serviço terceirizados. Elas devem eleger um representante da contratada, por meio de cláusula contratual, para ter acesso direto à contratante, com o objetivo de receber qualquer instrução acerca dos serviços que estão sendo realizados (REBELO, et al, 2018, p.52)

Isto implica em uma equipe de gestores e fiscais para esses contratos, que devem ser servidores das instituições contratantes, no caso do IFSul, estes são servidores efetivos do quadro funcional.

Em todos os *campi* do IFSul, o fluxo da terceirização de serviços ocorre da mesma forma. Primeiramente uma equipe de servidores efetivos planejam e produzem um documento com o escopo e as especificações dos serviços que necessitam ser contratados. Em seguida, parte-se para o processo licitatório e após obtida a proposta mais vantajosa para a administração pública, efetiva-se a contratação da empresa terceirizada, sendo que então este contrato deve ser gerido e fiscalizado, tanto técnica como administrativamente. Assim, segundo a Instrução Normativa 05 de 2017, as fases da contratação de serviços da iniciativa privada, na administração pública, são:

Art. 19. As contratações de serviços de que tratam esta Instrução Normativa serão realizadas observando-se as seguintes fases:
I - Planejamento da Contratação;
II - Seleção do Fornecedor; e
III - Gestão do Contrato. (IN nº 05 SG/MPDG de 26 de maio de 2017)

Assim, atendidas as duas primeiras fases desse processo de contratação, chegamos à gestão dos contratos, que no IFSul – *campus* Camaquã é feita por um gestor de contratos, um fiscal administrativo para todos os contratos e um fiscal técnico para cada contrato de serviços, sendo que todos estes têm fiscais substitutos nomeados e todos são servidores efetivos. Tais servidores tratam, quase que em tempo integral, das questões contratuais (rescisão, prorrogação, aditivos, etc) e da fiscalização da execução técnica e administrativa dos serviços prestados pela empresa. Enfim, monitoram todos os trâmites para que as empresas terceirizadas ofereçam seus serviços dentro das exigências legais e de acordo com o contrato estabelecido. Na Instrução Normativa nº 05 de 2017, emitida pela

Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, pode-se verificar as atribuições dessa equipe de gestão dos contratos.

Art. 40. O conjunto de atividades de que trata o artigo anterior compete ao gestor da execução dos contratos, auxiliado pela fiscalização técnica, administrativa, setorial e pelo público usuário, conforme o caso, de acordo com as seguintes disposições:

I - Gestão da Execução do Contrato: é a coordenação das atividades relacionadas à fiscalização técnica, administrativa, setorial e pelo público usuário, bem como dos atos preparatórios à instrução processual e ao encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para formalização dos procedimentos quanto aos aspectos que envolvam a prorrogação, alteração, reequilíbrio, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outros;

II - Fiscalização Técnica: é o acompanhamento com o objetivo de avaliar a execução do objeto nos moldes contratados e, se for o caso, aferir se a quantidade, qualidade, tempo e modo da prestação dos serviços estão compatíveis com os indicadores de níveis mínimos de desempenho estipulados no ato convocatório, para efeito de pagamento conforme o resultado, podendo ser auxiliado pela fiscalização de que trata o inciso V deste artigo;

III - Fiscalização Administrativa: é o acompanhamento dos aspectos administrativos da execução dos serviços nos contratos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra quanto às obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como quanto às providências tempestivas nos casos de inadimplemento;

IV - Fiscalização Setorial: é o acompanhamento da execução do contrato nos aspectos técnicos ou administrativos quando a prestação dos serviços ocorrer concomitantemente em setores distintos ou em unidades desconcentradas de um mesmo órgão ou entidade; e

V - Fiscalização pelo Público Usuário: é o acompanhamento da execução contratual por pesquisa de satisfação junto ao usuário, com o objetivo de aferir os resultados da prestação dos serviços, os recursos materiais e os procedimentos utilizados pela contratada, quando for o caso, ou outro fator determinante para a avaliação dos aspectos qualitativos do objeto. (IN nº 05 SG/MPDG de 26 de maio de 2017)

As atribuições dessa equipe são bastante complexas e exigem o completo atendimento às leis e às normas extremamente burocráticas, porém necessárias ao trato da coisa pública. O fiscal administrativo ainda precisa atender a uma questão muito importante, trabalhista e previdenciária, exigida nos contratos para preservar alguns direitos básicos dos trabalhadores terceirizados, já que a administração pública é tem responsabilidade solidária em casos de litígios trabalhistas. A empresa contratada deve apresentar:

[...] mensalmente (ou em outra periodicidade, conforme o caso) comprovantes de recolhimento de FGTS e Previdência, folha de pagamentos analítica, comprovante de pagamento de vale-transporte, vale-alimentação ou refeição, décimo terceiro salário, programação e concessão de férias com o pagamento do adicional de férias (DRUCK, et. al, 2018 p.129)

Somente com esta documentação apresentada e analisada, o fiscal atesta a nota fiscal e a empresa contratada é paga ou alertada dos problemas encontrados. O não atendimento a esta exigência pode levar a uma simples advertência, multa ou até mesmo à rescisão do contrato. É esta fiscalização, através de servidores públicos efetivos, que ainda garante os direitos básicos dos terceirizados enquanto estiverem trabalhando na instituição.

De acordo com DRUCK et al. (2018, p.133) “neste processo, é trazida para dentro do serviço público a lógica empresarial privada em todas as suas dimensões”. Assim, apesar do fato de o Instituto Federal Sul-rio-grandense tratar-se de uma instituição de ensino e, portanto, o correto seria analisar seu funcionamento sob a égide da gestão escolar que, “refere-se à esfera de abrangência dos estabelecimentos de ensino” (VIEIRA, 2007, p. 61). Fica difícil não analisar essa instituição na esfera da administração, que em sua essência se identifica e segue a lógica do mercado. Isto ocorre porque o IFSul é parte integrante da administração pública e segue as mesmas leis, normas e regras, aplicáveis a qualquer outro órgão ou entidade pública quando terceiriza suas atividades. Neste contexto, a lógica dos mercados também penetra na gestão escolar. Isto acontece, pois a gestão escolar é influenciada pelas políticas públicas e em especial, pelas políticas educacionais, que tratam das ideias e ações governamentais e são formas de intervenção do governo nos estabelecimentos de ensino (VIEIRA, 2007, p.56).

Falar de terceirização, mesmo que seja em instituições de ensino, implica em tratar da relação que existe entre este processo e a administração pública. Não fazer tal relação poderia parecer até mesmo uma total irresponsabilidade com os recursos públicos que pertencem ao conjunto de toda a sociedade. Com esse pensamento sobre a miscigenação de objetivos e formas de gerir a escola, Vitor Paro (2011), traz um importante conceito de administração escolar, de que a administração é “a utilização racional de recursos para a realização de fins determinados (PARO, 2011, p.21)”. Inevitavelmente, nos setores administrativos das escolas realizam as atividades-meio, que ainda segundo Paro (2011, p. 20) “dão o sustentáculo às atividades-fim da escola” e que obedecem, quer se queira quer não, aos princípios burocráticos e legais da administração pública. Sendo este o caso das atividades ligadas à contratação, gestão e fiscalização dos contratos dos serviços terceirizados na escola.

No entanto, de acordo com Paro (2011, p.21) é necessário que haja a “coerência entre os meios e os fins” e que estes meios “não se contraponham aos fins visados”. Então, essa relação entre meios e fins, ou seja, atividades específicas realizadas nas áreas administrativas da instituição e a atividade-fim, que é o ensino, só ocorre quando ao realizar essa administração da coisa pública em suas especificidades (imposta de forma burocrática, em consonância com a lógica da administração), se tenha em mente que as instituições de ensino vão além da sua estrutura administrativa e burocrática.

Destarte, a escola é um grupo social que precisa ter todos os seus departamentos, coordenações e servidores trabalhando em função do objetivo-fim da instituição, que no caso do IFSul, é a Educação Profissional e Tecnológica. E ao instaurarmos o pensamento crítico da nossa própria estrutura escolar, que se organiza atualmente de forma praticamente imposta, estamos criando espaços de contradição, em um movimento de resistência, que compreende a escola para além de uma organização empresarial ou de uma mera instituição pública. O IFSul, além de se constituir como uma instituição de ensino, tem como um de seus conceitos fundamentais a ideia da categoria trabalho como princípio educativo, então, ao questionarmos a terceirização do trabalho, certamente estamos promovendo um processo de educação profissional para os seus servidores e para aqueles que contribuem com o seu trabalho de forma mais passageira, como é o caso dos trabalhadores terceirizados.

A referência fundamental para a educação profissional e tecnológica é o ser humano e, por isso, o trabalho, como categoria estruturante do ser social, é seu elemento constituinte. Trata-se, pois, de uma formação que se dá no decorrer da vida humana, por meio das experiências e conhecimentos, ao longo das relações sociais e produtivas. A educação para o trabalho nessa perspectiva se entende como potencializadora do ser humano, enquanto integralidade, no desenvolvimento de sua capacidade de gerar conhecimentos a partir de uma prática interativa com a realidade, na perspectiva de sua emancipação. Na extensão desse preceito, trata-se de uma educação voltada para a construção de uma sociedade mais democrática, inclusiva e equilibrada social e ambientalmente. (PACHECO, 2015 p.25)

Sendo assim, a proposta da educação profissional e tecnológica disseminada pela Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica vai muito além da lógica do mercado de trabalho. Ela busca a democracia e a formação integral, até mesmo quando trata de suas próprias relações de trabalho internas, que certamente não

são as ideais, pois são as que a atual conjuntura oferece. Por causa desta mesma proposta, precisamos continuar lutando e tentando fazer do trabalho e da valorização deste uma categoria central, não só para o ensino, mas também para todas as outras atividades que garantem o funcionamento desta instituição.

2.4 Dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Para que se tenha um conhecimento íntegro sobre o que são os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, alguns conceitos que orientam a sua criação são fundamentais, segundo Pacheco (2009, p. 29):

a) Formação Humana Integral - Trata-se de superar a divisão do ser humano entre o que pensa e aquele que trabalha, produzida pela divisão social do trabalho, presente na formação voltada ao “treinamento” para a execução de determinadas tarefas. Antes de formar o profissional, trata-se de formar o cidadão, capaz de compreender o processo produtivo e seu papel dentro dele, incluindo as relações sociais estabelecidas a partir daí.

b) Cidadania - a educação tem de ser concebida no sentido freiriano como instrumento de libertação individual e coletiva, em que o educando passa a compreender as engrenagens sociais nas quais está inserido, naquela determinada circunstância histórica e seu papel na mesma.

c) Trabalho, Ciência, Tecnologia e Cultura - Partimos do conceito de trabalho pelo fato de o compreendermos como uma mediação de primeira ordem no processo de produção da existência e objetivação da vida humana. A dimensão ontológica do trabalho é, assim, o ponto de partida para a produção de conhecimentos e de cultura pelos grupos sociais.

d) Trabalho como princípio educativo - A compreensão de trabalho como princípio educativo é o elemento básico para a organização curricular, definição de conteúdos e estabelecimento da metodologia.

e) O educando como produtor de conhecimentos - Para que os alunos se transformem em sujeitos da história, é necessário que eles recebam uma educação integral, que os tornem capacitados a produzirem conhecimentos. O enciclopedismo pedagógico gera seres humanos passivos e conhecimentos descartáveis.

Quando ocorre a apropriação destes conceitos transformadores, que são constitutivos da Educação Profissional e Tecnológica, passa-se a questionar se os servidores públicos federais que exercem as suas atividades dentro de um Instituto Federal, independentemente do seu cargo, possuem o conhecimento de que estão atuando em uma instituição avançada e inovadora. Uma organização escolar que optou pela proposta de “antes de formar o profissional, formar o cidadão, capaz de compreender o processo produtivo e seu papel dentro dele, incluindo as relações sociais estabelecidas a partir daí” (PACHECO, 2015, p.29). E também de que estão participando de um feito histórico, de algo nunca antes visto no campo da educação

no Brasil. Se os mesmos estão imbuídos da percepção de que a designação para atuar na função de fiscal de um contrato administrativo, longe de ser apenas mais um encargo, constitui-se numa elevada honra – a de contribuir, mesmo que singelamente, para que milhares de brasileiros dos extratos mais humildes da sociedade possam obter uma educação completa, integral e que visa formar verdadeiros cidadãos responsáveis e conscientes.

2.5 Da atividade de fiscalização dos Contratos Administrativos

De acordo com Pagnoncelli (1993), terceirizar é desverticalizar os processos de uma empresa, através da delegação dos serviços que, geralmente, não compõe a atividade-fim da mesma. A administração pública firma contratos com empresas especializadas nos segmentos de serviços de que tem necessidade. Surge então o conceito de parceria entre a administração pública e a contratada, pois os objetivos de ambos se interligam, com a administração necessitando de um serviço prestado com qualidade e dentro de um prazo estabelecido e a contratada precisando executar os serviços dentro do prazo para o qual estimou os seus custos. Sendo que a perda dos prazos acarreta penalidades, inclusive financeiras, bem como a insatisfação do contratante.

Para a Administração Pública, terceirizar caracteriza-se pela transferência para entidades privadas, através da formalização de contratos administrativos, da execução de atividades que não correspondam ao núcleo substancial do Estado. Mantendo como atribuição da Administração Pública a gestão estratégica e operacional da atividade contratada (RAMOS; apud LANZINI 2007).

O Tribunal de Contas da União (TCU) entende que só se faz permissível a contratação de empresas privadas para prestação de serviços a órgãos e entidades da administração pública quando estes serviços não forem aqueles especificados como cargos de carreira (FURTADO 2001, p. 213). Essa regra, entretanto, tem sido mitigada pelo próprio TCU em se tratando de situações especiais e quando devidamente justificadas, sendo que esta determinação tem como objetivo principal evitar que venha a ser burlada a obrigatoriedade da realização de concurso público para investidura em cargos e empregos públicos, conforme prevê a Constituição Federal de 1988, artigo 37, inciso IIX.

A caracterização dos contratos de prestação de serviço de forma contínua, se

dá pela impossibilidade de sua interrupção ou suspensão, sob pena de acarretar prejuízos ou danos irreparáveis.

Em razão da publicação da IN 02/2008, por parte da SLTI/MPOG⁵, em 30 de abril de 2008, a Administração Pública se preocupou em aumentar a qualidade dos seus serviços, pautando suas atividades no princípio da eficiência, que tem previsão expressa no Art. 37, caput, da Constituição Federal de 1988, que diz:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...]

A terceirização de serviços continuados na Administração Pública, inicialmente, provocou uma redução nos custos e o aumento da eficiência na realização desses serviços. Porém com o aumento da fiscalização, principalmente por parte do Tribunal de Contas da União, verificou-se, nos últimos anos que, em razão de problemas com o cumprimento irregular do contrato por parte das Contratadas, houve uma significativa redução nesses ganhos. É o que assegura o Grupo de estudos de contratação e gestão de contratos de terceirização de serviços continuados na Administração Pública Federal (2010, p. 01), sustentando ainda que:

Tais problemas têm reflexos diretos para a Administração, devido às interrupções na prestação dos serviços, e para os trabalhadores, os quais são prejudicados por não receberem seus salários e demais verbas trabalhistas. Além disso, a Administração também pode ser prejudicada de forma indireta, já que essas irregularidades podem impactar as finanças públicas em decorrência da responsabilização subsidiária pelas verbas trabalhistas não pagas pelas contratadas, conforme enunciado 331 do TST.

Ainda segundo a súmula 331 do TST⁶, a mesma afirma em seu item V que:

Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente [...], caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

As responsabilidades oriundas das citações acima elencadas podem se basear em duas espécies de culpas previstas no Direito. Que são a culpa *in*

⁵ Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação/Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

⁶ Tribunal Superior do Trabalho

eligendo, que diz respeito à contratação inadequada da prestadora de serviço que se mostrou financeiramente inidônea. E também há a culpa *in vigilando*, sendo que esta última está intimamente ligada a não fiscalização, ou fiscalização incorreta por parte da Administração Pública no cumprimento dos encargos trabalhistas e previdenciários pela prestadora de serviço.

Desta forma, constata-se que sob a ótica e análise da súmula 331 do TST e da IN 02/2008, o órgão ou entidade pública deve se planejar e trabalhar de forma preventiva. Por meio da estruturação de uma gestão e fiscalização de contratos capazes de identificar e solucionar os problemas oriundos destas contratações, para não correr-se o risco de, no futuro, as Instituições Públicas serem responsabilizadas.

Esta fiscalização, acima mencionada, diz respeito ao acompanhamento da execução do contrato, tendo por obrigação a fiscalização técnica do escopo contratual e ainda a fiscalização trabalhista, previdenciária e administrativa.

Diferentemente do que ocorre no direito privado, a administração pública possui não só o direito, mas também o dever de fiscalizar a execução do contrato. Considerando que todas as ações da administração pública baseiam-se nos princípios da legalidade, a supremacia do interesse público não permite uma posição passiva da administração em relação ao efetivo cumprimento do objeto, atendimento aos termos, cumprimento das etapas e obtenção dos resultados pretendidos com a contratação dos serviços. É preferível que o representante da administração seja do setor que solicitou o bem ou serviço, devendo ter habilidade técnica e administrativa para acompanhamento e controle da execução do contrato.

Na consecução dos objetivos públicos, deve haver uma estrita relação entre eficiência e eficácia, o que em outras palavras significa que o resultado não pode ser atingido a qualquer custo, devendo ser respeitado os meios – formalidades – necessários para a validação desses resultados.

Esta eficiência é resultado direto do acompanhamento da execução contratual, cabendo desta forma ao fiscal, agir sempre de forma preventiva buscando o cumprimento das regras previstas no instrumento contratual.

Cada órgão ou entidade pública é que deve estruturar a sua gestão e fiscalização de contratos, conforme suas necessidades. Sendo que cada organização deve ter em mente que, apesar de cada um desses atores do processo possuir uma série de obrigações, a atividade do fiscal de contratos, é a de maior responsabilidade nos procedimentos de gestão contratual. Onde o fiscal deve

exercer um acompanhamento zeloso e diário sobre todas as etapas e fases da execução contratual, tendo por finalidade verificar se a Contratada vem respeitando a legislação vigente e cumprindo fielmente suas obrigações contratuais com qualidade.

Logo, segundo Zanata e Rebelo (2009, p. 18), são atribuições dos fiscais:

- I. providenciar cópia do contrato: o fiscal deve conhecer o objeto e a quantidade dos postos contratados, a descrição dos serviços a serem executados, bem como os prazos, locais de prestação do serviço, frequência dos serviços, enfim, todas as cláusulas importantes que dizem respeito à execução contratual;
- II. manter registro dos contratos: verificar a vigência, prazos de execução, necessidades de prorrogações ou de nova contratação, épocas de reajustamento dos preços contratados, tomando as providências cabíveis em tempo hábil, quando necessário;
- III. ter conhecimento das responsabilidades: conhecer as responsabilidades de ambas as partes envolvidas;
- IV. manter o registro de ocorrências: assegurar a perfeita execução dos serviços em conformidade com o avençado nas especificações técnicas, solicitando, de imediato, a correção de imperfeições detectadas ao preposto da contratada [...];
- V. verificação dos serviços: verificar se os serviços estão sendo prestados no local constante no contrato e a correta utilização dos materiais e equipamentos dentro da quantidade suficiente que assegure a qualidade dos serviços, sem desperdícios, solicitando, quando for o caso, a substituição dos mesmos quando não forem adequados;
- VI. manter o controle das medições e efetuar glosa em medições em serviços que forem mal-executados ou não executados [...];
- VII. sugerir aplicação de penalidades: nos casos de inadimplemento contratual parcial ou total;
- VIII. comunicar ao superior hierárquico: em situações cujas providências excedam as suas competências, propondo as providências cabíveis;
- IX. auxiliar a área competente, no planejamento de nova licitação: quanto aos quantitativos de postos de trabalho necessários para a continuidade e qualidade dos serviços;
- X. solicitar comprovantes mensais: solicitar mensalmente, juntamente com o documento fiscal da prestação dos serviços executados, cópia das comprovações de obrigações trabalhistas e previdenciárias do mês anterior, bem como de qualquer outra documentação disposta no contrato como condição para que se efetive o pagamento [...];
- XI. certificar-se de que a empresa contratada está pagando aos funcionários o mínimo exigido em Convenção Coletiva de Trabalho: pode ser realizada conferência através da conferência da folha de pagamento, que deve ser entregue junto com a Nota Fiscal/Fatura dos Serviços;
- XII. implementar e estabelecer formas de avaliação e controle de qualidade dos serviços prestados: através de planilhas específicas, devidamente documentadas [...]

Outro ponto importante a ser mencionado, diz respeito à conduta esperada do fiscal de contratos no trato com os empregados das empresas terceirizadas. Uma vez que estes somente devem receber ordens do seu preposto, para que não haja

interferência na autonomia dos mesmos, evitando-se assim, uma possível criação de vínculo empregatício com a Administração Pública.

Já em relação à aplicação de possíveis penalidades, o servidor nomeado para atuar como fiscal de contratos, no intuito de se eximir dessas responsabilizações, deve se cercar de todos os cuidados necessários no desenvolvimento de suas atividades, através de documentos que comprovem sua correta e tempestiva intervenção no processo.

Em caso de obrigações que extrapolem a sua competência, a gestão de contratos deve ser acionada, para que de forma conjunta com seus superiores hierárquicos e a assessoria jurídica do órgão, os problemas possam ser sanados.

Dentre os problemas enfrentados tanto pela Administração Pública, quanto pelos gestores e fiscais de contratos e que impedem a excelência na prestação desse serviço, conforme Adriano da Silva Cabral (2015, p. 29), é possível citar como exemplos:

1. Reduzido quadro funcional: este é um problema que afeta diretamente a Administração Pública, uma vez que com o aumento significativo das contratações, em virtude das terceirizações, houve uma multiplicação dos contratos firmados pelos órgãos e entidades públicas, aumentando consideravelmente o número de instrumentos jurídicos a serem fiscalizados por cada empregado nomeado. O que gera uma sobrecarga de serviços, uma vez que este servidor, além de ter que cumprir com suas obrigações funcionais, deve conciliar seu tempo com as atividades fiscalizatórias. Este excesso de atribuições é consequência de um quadro de funcionários insuficiente.
2. Desqualificação dos servidores: a baixa qualificação dos servidores tem ligação direta com a inexistência de programas de atualização e reciclagem destinados a esses funcionários. Sendo que muitas das vezes, várias solicitações de treinamento não são atendidas, além do que, muitos sequer são informados da oferta de cursos ministrados interna ou externamente aos órgãos. Se possível, essa capacitação precisa estar orientada para romper com a excessiva especialização, possibilitando assim, que os servidores nomeados para estas funções, tornem-se capazes para desempenhar múltiplas funções.
3. Ausência de normas internas destinadas a facilitar e elucidar ao servidor público, nomeado para atuar como gestor ou fiscal de contratos. Saber quais serão as atribuições e responsabilidades que deverão desempenhar no decorrer de suas atividades: este é o primeiro passo que deve ser observado pelos órgãos ou entidades públicas antes mesmo da criação da gestão e fiscalização de contratos. Ora, se os servidores nomeados para o desempenho destas funções não têm o conhecimento detalhado das atribuições que lhes competem, os mesmos não terão as mínimas condições de desenvolver suas atividades com qualidade e eficiência. Além do que, eles não poderão ser responsabilizados pela desídia no cumprimento de suas obrigações, uma vez que as desconhecem.
4. Os procedimentos administrativos descritos nos manuais destinados a auxiliar o fiscal devem ser escritos de forma simples e objetiva para que a

gestão e a fiscalização de contratos não se transformem em mais uma carga de problemas para os gestores do órgão público.

5. Descompromisso dos fiscais com as nomeações recebidas: está aí um dos grandes problemas relacionados à fiscalização dos contratos. Muitos servidores, até mesmo pelo excesso de atribuições sob suas responsabilidades, ao receberem estas ordens de serviço, simplesmente as ignoram, alegando que não têm tempo para atuar na fiscalização daquele instrumento jurídico. Esta atitude é fortalecida pela certeza de que nenhuma punição interna lhes será imposta pela não fiscalização. Acontece que no âmbito externo este cenário está mudando, uma vez que o Tribunal de Contas da União vem auditando e punindo com uma maior frequência os órgãos com contratos irregulares, o que certamente também alcançará o servidor desidioso, salvo comprovada impossibilidade de fiscalizá-lo, que deve ser formalmente manifestada.

Desta forma, infere-se que a busca pela maximização dos resultados, foco constante da atividade de gestão e fiscalização de contratos, deve ser feita de forma planejada, através da estruturação de um planejamento estratégico e da elaboração de metas que auxiliem no alcance dos objetivos perseguidos. Sendo que a eficiência de uma gestão está diretamente ligada com a capacitação dos envolvidos no processo, a criação de sistemas que facilitam o gerenciamento e a fiscalização e a elaboração de manuais que elucidem de forma clara as atribuições destes atores do processo. É importante frisar que o processo de gestão ótima deve se aprimorar continuamente, para que a Administração Pública sempre esteja preservada de todos os tipos de irregularidades que possam manchar a gestão dos recursos públicos.

Ainda que o artigo 43 da Instrução Normativa nº 05/2017, da Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, publicada em 26 de maio de 2017, prescreva que o encargo de fiscal não pode ser recusado pelo servidor, por não se tratar de ordem ilegal, considera-se que seja mais produtivo que este ingresse na fiscalização de forma cordata, disposto a envidar os seus melhores esforços para contribuir para a eficiência, para a eficácia e para a transparência na gestão dos recursos públicos.

Como todo e qualquer trabalho realizado pelo ser humano, a atividade de fiscalização contratual pode ser executada de forma puramente *mecânica*, sem envolvimento pessoal, apenas atendendo às obrigações impostas pela legislação, ou os servidores podem se envolver, procurar conhecer e vislumbrar o processo como um todo. Assim tais trabalhadores evitam ficar alienados da finalidade, da missão, ou do sentido da “obra” (Barato, 2008) da instituição da qual fazem parte.

Adquirem uma visão mais completa da finalidade e da importância do seu trabalho para que a instituição possa atingir os seus fins.

A divisão das atividades nas organizações escolares entre atividades finalísticas e atividades-meio, de acordo com Paro (2011, p.12), “é legítima e necessária para perceber suas especificidades e tratá-las como tais”, no entanto deve haver “a necessária coerência entre os meios e fins, ou seja, para que a administração efetivamente se realize, é imprescindível que os meios utilizados não se contraponham aos fins visados”. Quando não alinhadas à atividade-fim, as atividades-meio “se degradam em fins em si mesmas, deixam de servir aos fins da instituição escolar, pois perderam sua característica de sustentáculo das atividades-fim” (PARO, 2011, p.21-22).

Todos aqueles que interagem com educandos são educadores, cada um dentro da especificidade de sua tarefa. Professores, funcionários e tantos outros são trabalhadores na educação. Suas atuações na escola devem ser integradas pedagogicamente, com o reconhecimento da escola enquanto ação educativa” (PACHECO, 2015, p.09)

Considerando a natureza ontológica do trabalho e da educação nos seres humanos, conforme Saviani (2007, p.1): “Trabalho e educação são atividades especificamente humanas. Isso significa que, rigorosamente falando, apenas o ser humano trabalha e educa.”

Pode-se, conseqüentemente, afirmar que também os servidores públicos federais se educam através do seu trabalho e que principalmente aqueles vinculados ao Ministério da Educação deveriam ter inculcados em si este princípio. Dessa forma o desenvolvimento do servidor que venha a contribuir para o aumento do seu conhecimento individual também vem a apoiar o crescimento da Instituição à qual faz parte.

Neste sentido, os fiscais de contratos administrativos ou os candidatos a fiscal, estariam não só contribuindo de forma efetiva para o cabal cumprimento da missão institucional quando se tornam fiscais dedicados, mas também beneficiando-se diretamente da extensão da cognição que torna possível o exercício de tal função e tornando-se pessoas mais completas neste processo.

Assim coaduna-se com o pensamento de Sandra Soares Della Fonte (2018, p. 11), quando ela assim se expressa:

Como visto, a formação humana se dá no trabalho, porque, no fundo, o trabalho é, ele próprio, agir formativo. Ao mesmo tempo que cria, o trabalho também estipula exigências aos indivíduos em seu processo de produzir a vida, define qualidades, habilidades requeridas para a participação em um certo modo de viver. Nesse sentido, há uma formação para o trabalho.

Muito embora a formação ora proposta venha a se dar em um ambiente educacional por excelência, como os Institutos Federais, trata-se de um espaço não formal de educação profissional e tecnológica, pois a intenção primordial é a de formar os fiscais da execução contratual em seu ambiente natural de trabalho e ainda através deste. Conforme Oliveira e Gastal (2009, p. 6):

Os espaços não-formais de educação variam enormemente em suas características e funções sociais, podendo, inclusive, não serem destinados primariamente à educação. Entretanto os espaços não-formais utilizados em atividades de educação formal possuem, dentre os seus objetivos, alguma finalidade associada à educação não-formal.

Dessa maneira o espaço de trabalho diário dos servidores torna-se também o local de aprimoramento das suas capacidades, das suas faculdades de uma forma integral e holística. Considerando-se o ponto de vista de que o ser humano deve se sentir completo a partir da sua convivência em sociedade e de seu trabalho, numa perspectiva de formação omnilateral, oposta à ideia de unilateralidade, que é provocada pelo trabalho alienado e pela divisão social do trabalho no contexto do ideário hegemônico.

3 METODOLOGIA

No que se refere à opção metodológica, o presente trabalho se insere no rol da pesquisa descritiva, que juntamente com a pesquisa exploratória são utilizadas por pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática. São as mais solicitadas por organizações como instituições educacionais, empresas comerciais e partidos políticos.

Quanto ao método ou abordagem a pesquisa é qualitativa, pois na investigação qualitativa intenciona-se entender uma situação social, um evento, um papel, um grupo ou uma interação específica. Incluído nesse conceito, este trabalho envolve uma análise não quantificável e caracterizada pela busca da compreensão das características da fiscalização de Contratos Administrativos na Instituição pesquisada.

Quanto aos procedimentos utilizados, a presente investigação é considerada como um estudo de caso, pois segundo Robert K. Yin (2015, p. 27):

O estudo de caso é a estratégia escolhida ao se examinarem acontecimentos contemporâneos, mas quando não se podem manipular comportamentos relevantes. O estudo de caso conta com muitas das técnicas utilizadas pelas pesquisas históricas, mas acrescenta duas fontes de evidências que usualmente não são incluídas no repertório de um historiador: observação direta e série sistemática de entrevistas.

Conjuntamente, para alcançar os propósitos deste trabalho, procedeu-se à pesquisa documental das Leis, Decretos e Instruções Normativas, disponíveis no Portal de Compras do Governo Federal - ComprasNet e à pesquisa dos acórdãos do Tribunal de Contas da União, referentes ao assunto abordado. De forma que o estudo, nesta fase, poderia ser designado como documental, pois foi elaborado a

partir de materiais que não receberam tratamento analítico, como por exemplo, documentos oficiais ou leis.

O estudo de caso, como método de pesquisa, é usado em muitas situações, para contribuir com o nosso conhecimento dos fenômenos individuais, grupais, organizacionais, sociais, políticos e relacionados. Trata-se de estratégia propícia para responder perguntas do tipo como ou por que, revelando assim, seu caráter explicativo. Estas são perguntas típicas do problema estudado que pretende descrever a fiscalização de contratos em uma Instituição específica, no contexto do marco regulatório atual.

Os participantes da pesquisa foram os fiscais e possíveis fiscais de Contratos Administrativos de natureza continuada vigentes, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense, *campus* Camaquã. Esses profissionais são habilitados a expressar e fornecer as informações relevantes para que sejam atingidos os objetivos propostos neste estudo, de forma a possibilitar a obtenção de respostas significativas para o problema investigado.

O instrumento de coleta de dados utilizado nesta pesquisa foi uma entrevista semiestruturada, composta por questões que buscaram identificar a percepção dos fiscais e de possíveis fiscais de contratos sobre a ocorrência de comportamentos orientados à aprendizagem na instituição, bem como levantar as possíveis motivações e razões subjetivas que façam com que o servidor público venha a aceitar ou a negar-se a atuar como fiscal de um contrato administrativo.

Cabe explicitar que as entrevistas, que estavam planejadas para ocorrerem em sala reservada para este fim junto ao *campus* Camaquã, tiveram que ser reorganizadas, levando a um grande esforço por parte do pesquisador, no sentido de vir a ter de realizá-las, em sua grande maioria, nos lares dos entrevistados com os devidos cuidados com os protocolos de higiene, como uso de máscaras, distanciamento social e uso abundante de álcool em gel. Tais alterações foram feitas no processo de coleta de dados devido às restrições trazidas pela necessidade de controle em função da pandemia de COVID-19, que ainda assola o nosso país.

A partir deste instrumento, pretendeu-se captar a realidade estudada: as especificidades do público investigado, sua auto percepção como servidor público e como profissional da educação pertencente à Instituição, a sua avaliação do processo de fiscalização e as suas necessidades enquanto fiscal contratual.

Foram realizadas análises qualitativas, com a utilização da abordagem de

análise de conteúdo, conforme Bardin (2011) para as respostas às questões. Esta perspectiva possibilitou uma melhor interpretação dos elementos que atuam no protagonismo dos sujeitos envolvidos e dos fatores que influenciam a identidade social presente no grupo dos servidores públicos que atuam como fiscais da execução dos Contratos Administrativos.

Pesquisar, de acordo com Lüdke e André (1986, p.1), é “promover o confronto entre os dados, as evidências, as informações coletadas sobre determinado assunto e o conhecimento teórico acumulado a respeito dele.” Neste sentido, Gatti (2010, p. 9) afirma que, com a realização de uma pesquisa, busca-se “um conhecimento que ultrapasse o nosso entendimento imediato na explicação ou na compreensão da realidade que observamos.” Para a autora, com a pesquisa, investiga-se a descrição, a compreensão ou a explicação de algo, e o conhecimento obtido com isso, é “vinculado ao critério de escolha e de interpretação dos dados” (GATTI, 2010, p.10), que independe de sua natureza. De acordo com ela, a pesquisa educacional tem abordado uma multiplicidade de problemas e uma variedade de abordagens de ponto de vista e de maneiras possíveis de realizar a pesquisa.

Torna-se importante ressaltar que, para fins desta pesquisa, adotou-se a sequência de passos para realização da análise de conteúdo preconizada por Bardin (2011), tendo em vista sua ampla utilização e popularidade nas pesquisas em administração, entretanto, ressalta-se que outros autores também propõem formas de análise de conteúdo semelhantes a proposta por Bardin (2011), e que se forem seguidas com rigor, poderão conduzir a resultados também profícuos e confiáveis.

Após a transcrição das entrevistas, procedeu-se com a organização, a codificação e a categorização dos dados obtidos. As categorias de análise não foram previamente estabelecidas em razão de que julgou-se essencial a leitura da transcrição das entrevistas para só então alcançá-las. Pois é a análise das componentes de significantes expressos no discurso que possibilita a categorização e o consequente conhecimento.

Nessa fase, o texto das entrevistas foi recortado em unidades de registro. Tomaram-se, como unidades de registro, os parágrafos de cada entrevista. Desses parágrafos, as palavras-chaves foram identificadas, fez-se o resumo de cada parágrafo para realizar uma primeira categorização. Essas primeiras categorias foram agrupadas de acordo com temas correlatos, e deram origem às categorias iniciais. As categorias iniciais foram então agrupadas tematicamente, originando as

categorias intermediárias e estas últimas também aglutinadas em função da ocorrência dos temas resultantes nas categorias finais. Assim, o texto das entrevistas foi recortado em unidades de registro, agrupadas tematicamente em categorias iniciais, intermediárias e finais, as quais possibilitaram as inferências. Por este processo indutivo ou inferencial, procurou-se não apenas compreender o sentido da fala dos entrevistados, mas também buscar-se outra significação ou outra mensagem através ou junto da mensagem primeira (BARDIN, 2011).

A última fase compreendeu o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação, que consistiu em captar os conteúdos manifestos e latentes contidos em todo o material coletado. A análise comparativa foi realizada através da justaposição das diversas categorias existentes em cada análise, ressaltando os aspectos considerados semelhantes e os que foram entendidos como diferentes.

Com o intuito de tornar mais clara a sequência dos passos previstos no método de análise de conteúdo, apresenta-se a seguinte ilustração:

Desenvolvimento de uma análise

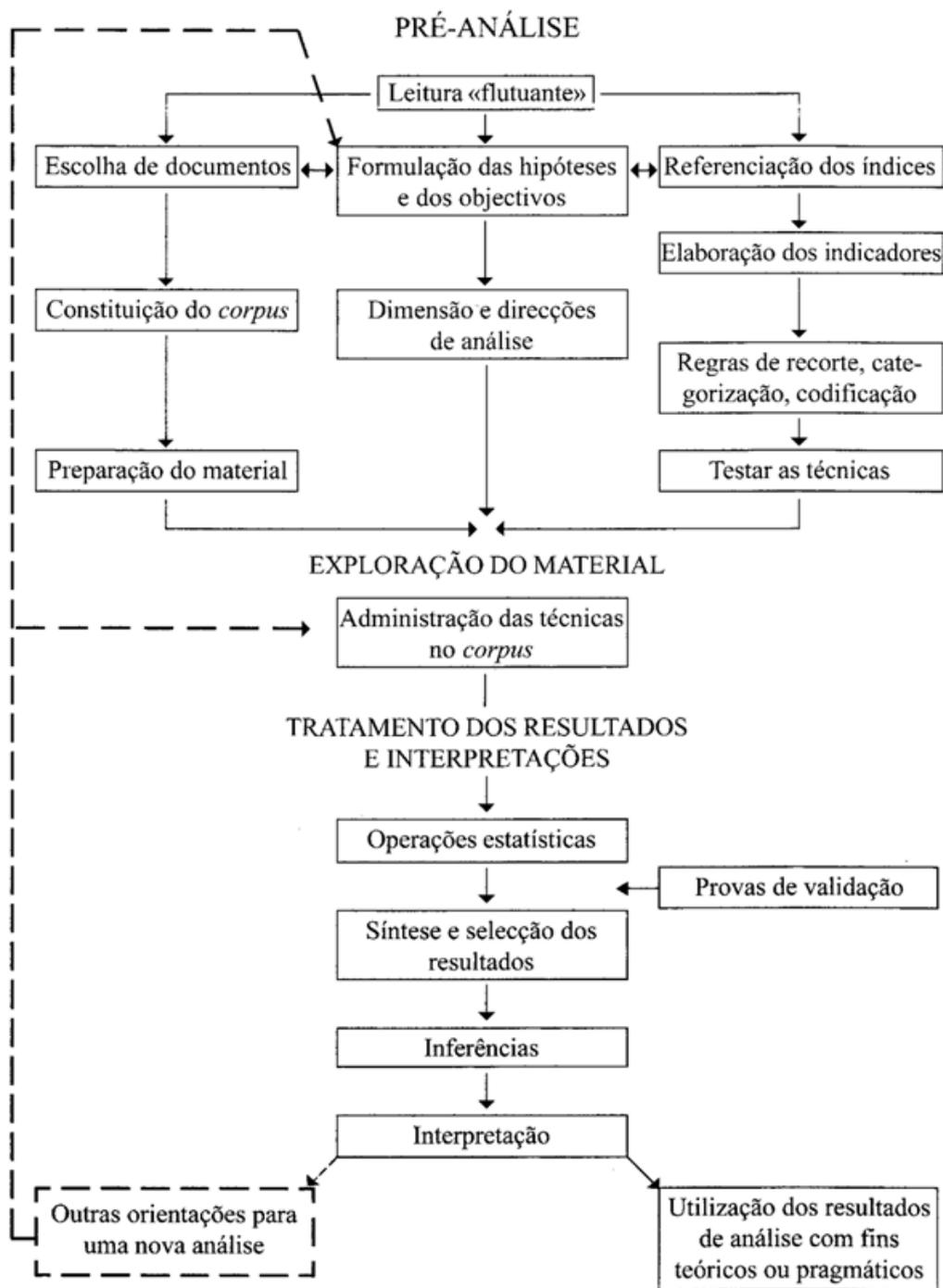


Figura 1 – O desenvolvimento da Análise de Conteúdo conforme Bardin.
 Fonte: Laurence Bardin, *Análise de conteúdo*, 2011.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES DERIVADOS DA ANÁLISE DOS DADOS

De modo a retratar com maior detalhamento os resultados da pesquisa, este capítulo foi dividido em sete tópicos, visando inclusive à ampliação das discussões que são promovidas. Separou-se, portanto, a análise da seguinte forma: 4.1) O perfil dos servidores envolvidos com a atividade de fiscalização dos contratos administrativos na Instituição; 4.2) As razões que levam um servidor a negar a atividade de fiscalização de contratos e as motivações que inspiram o servidor a se tornar um fiscal de contratos administrativos; 4.3) As possíveis alternativas que pretendem minimizar os aspectos negativos percebidos pelos fiscais no exercício da sua atividade; 4.4) As contribuições para a melhoria da qualidade das fiscalizações do *campus* e para o aprimoramento das rotinas administrativas; 4.5) A formação de servidores mais motivados, comprometidos e dispostos a contribuir para a promoção da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, a partir do conhecimento, da internalização e da vivência na prática das bases conceituais que orientaram a criação e a trajetória da mesma; 4.6) Demais reflexões resultantes da compilação dos resultados da pesquisa, e 4.7) Análises dos resultados da aplicação do Produto Educacional e a conseqüente avaliação da sua efetividade.

4.1 O perfil dos servidores envolvidos com a atividade de fiscalização dos contratos administrativos na Instituição

Por meio das entrevistas com os servidores que exercem efetivamente a atividade de fiscalização de Contratos Administrativos, foi possível adquirir informações capazes de traçar o perfil destes profissionais, o que contribuiu para a caracterização destes sujeitos enquanto profissionais de uma instituição de ensino com características fortemente burocratizadas administrativamente.

A pesquisa contemplou todos os sete servidores que estão envolvidos diretamente com a fiscalização dos sete Contratos Administrativos no *campus* Camaquã que envolvem a cessão de mão de obra. Demonstrou que nesta atividade encontramos todos os níveis de cargos da carreira de técnicos administrativos em educação, a saber: nível fundamental, médio e superior; que existe diversidade de gênero, pois existem homens e mulheres entrevistados e, além disso, vale ainda ressaltar que, considerando a idade do *campus* Camaquã, que em 2020 completou 10 anos de inauguração, contempla servidores contemporâneos ao nascimento do

campus e outros com vínculos mais recentes na instituição. Tal fato contribuiu para que a coleta de informações a respeito da terceirização abarcasse todo o período de existência do *campus*, desde o início das atividades do *campus* e sob diferentes ângulos de análise.

Obteve-se o perfil profissional e acadêmico dos sujeitos da pesquisa, através dos resultados das entrevistas com estes servidores, o que está descrito detalhadamente na tabela 1.

Tabela 1 – O perfil dos sujeitos da pesquisa.

Cargo/escolaridade exigida para o cargo	Gênero	Tempo de serviço na instituição	Formação acadêmica do servidor	Departamento de lotação no câmpus
Técnico em Tecnologia da Informação / nível médio	Masculino	1 ano e 2 meses	Graduação em Tecnologia da Informação	DEAP
Assistente em Administração/ nível médio	Feminino	3 anos	Mestra em Educação Profissional e Tecnológica	DEAP
Assistente em Administração/nível médio	Masculino	6 anos	Licenciatura em História	DEAP
Assistente de Alunos /nível fundamental	Feminino	10 anos	Mestra em Educação Profissional e Tecnológica	DEPEX
Administrador /nível superior	Masculino	6 anos	Especialização em Gestão de Negócios	DEAP
Assistente em Administração/nível médio	Feminino	2 anos e 3 meses	Licenciatura em Pedagogia	DEAP
Tecnólogo em Redes de Computadores/nível superior	Masculino	6 anos	Especialização em Redes de Computadores	DEAP

Fonte: Do autor, 2021.

O quadro de servidores apresentado revela algumas características bastante notáveis a respeito do perfil dos servidores, como o fato de que todos os fiscais possuem, no mínimo, alguma graduação de nível superior e também de que a esmagadora maioria dos servidores envolvidos estão lotados no Departamento de Administração e de Planejamento do *campus* (DEAP), revelando a baixa participação dos servidores que compõe o Departamento de Ensino, Pesquisa e

Extensão (DEPEX). Especialmente se considerarmos que o DEAP conta com quatorze servidores técnicos administrativos em educação e contribui com 85,71% dos fiscais, enquanto que o DEPEX dispõe de quinze servidores e participa com apenas 14,29% daqueles.

4.2 As razões que levam um servidor a negar a atividade de fiscalização de contratos e as motivações que inspiram o servidor a se tornar um fiscal de contratos administrativos

As entrevistas com os quatorze servidores técnicos administrativos em educação do IFSul – *campus* Camaquã, sendo que sete são atualmente fiscais de contratos administrativos e sete não são fiscais de contratos administrativos, permitiu que se aplicasse a metodologia da análise de conteúdo, que se destina a classificar e categorizar qualquer tipo de conteúdo, reduzindo suas características a elementos-chave, de modo com que sejam comparáveis a uma série de outros elementos. O processo de análise das respostas às questões propostas mostrou-se bastante cansativo, no entanto, fundamental para a aplicação de um método de análise guiado pela Análise de Conteúdo, já que este se baseia nas falas dos sujeitos para a construção das categorias, que levam às análises.

Assim, inspirando-se nos passos da Análise de Conteúdo, as entrevistas foram esmiuçadas com o objetivo de investigá-las em seus componentes mais básicos e a partir disso, foram identificadas as unidades de registro, posteriormente foram construídas as categorias, que agregam as unidades de sentido. Primeiramente chegou-se em categorias iniciais e, por fim, em categorias finais, que contemplam um sentido mais abrangente (BARDIN, 2011). Estas últimas categorias serviram para a construção das inferências e interpretações, respaldadas no referencial teórico, que permitem a discussão das questões de relevância para a pesquisa, de acordo com a visão do entrevistado e do referencial bibliográfico. Através da tabela 2, pode-se visualizar mais detalhadamente todo o processo de construção das categorias.

Tabela 2 - A construção das categorias da análise de conteúdo.

UNIDADES DE REGISTRO	CATEGORIZAÇÃO INICIAL	CATEGORIZAÇÃO FINAL - TEMAS
<p>Exige conhecimento, comprometimento, inexperiência, receio de errar, esforço, responsabilidade, dedicação, incapacidade de atender, falta de conhecimento, preocupação, despreparo, atividade trabalhosa, complexidade, necessidade do <i>campus</i>, tempo integral, atividade desgastante, acúmulo de funções e desejo de atuar apenas nas atribuições do seu cargo.</p>	<p>Atividades profissionais; descrença no próprio potencial; desconhecimento a respeito da atividade; suposição de complexidade; estrutura administrativa e pedagógica e departamentalização.</p>	<p>Razões e motivações que levam o servidor a se tornar, ou não, um fiscal de Contrato Administrativo.</p>
<p>Curso preparatório, interações com os outros fiscais e colegas, familiaridade com a atividade, atividade imposta, necessidade de preparação, passo a passo para o desempenho, orientação prática, processos claros, disseminação do conhecimento, conversa informal, analisar a documentação, atividade contínua, diagnosticar e organizar as demandas, acúmulo de fiscalizações, processo demorado, rotatividade de funcionários, burocratização e lentidão, dependência das fiscalizações técnicas, envolvimento direto do servidor, dificuldade em não passar demandas direto ao funcionário, aperfeiçoamento,</p>	<p>Organização do trabalho; burocratização; divisão do trabalho administrativo; administração escolar; formação profissional; conhecimento organizacional; guia prático; eficácia e praticidade.</p>	<p>Possíveis alternativas que pretendem minimizar os aspectos negativos percebidos pelos fiscais no exercício da sua atividade.</p>

capacitação, formação e descrição dos processos e atividades.		
Preocupação com a qualidade, ponto delicado, material prático e didático, manual simplificado, contato com as empresas, acompanhamento dos serviços, intermediação entre servidores e funcionários, descontinuidade dos serviços, trabalho conjunto, contato direto e pessoal, qualidade do trabalho prestado e falta de qualidade dos serviços.	Aspectos legais e administrativos da terceirização; gestão dos Contratos Administrativos; relação profissional entre servidores e trabalhadores terceirizados e qualidade dos serviços recebidos.	Contribuições para a melhoria da qualidade das fiscalizações do <i>campus</i> e para o aprimoramento das rotinas administrativas do Departamento de Administração.
Disposição em aprender, eficiência dos serviços, demanda de tempo, impactos negativos para a Administração, destruição do trabalho, destruição do trabalhador, custo elevado, empresas não confiáveis, funcionários sem comprometimento, baixos salários, desigualdade social, redução de postos de trabalho, precarização, atividades complementares, profissional da educação, contribuição para uma grande rede, aspecto humanístico e funcionários terceirizados como colegas de trabalho.	O papel e a importância do fiscal na Instituição; valorização profissional; reconhecimento pessoal; comprometimento com os princípios da Educação Profissional e Tecnológica; atividades meio e atividades finalísticas e identificação profissional.	Formação de servidores mais motivados, comprometidos e dispostos a contribuir para a promoção da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, a partir do conhecimento, da internalização e da vivência na prática dos conceitos fundamentais que orientaram a criação e a trajetória desta;

Fonte: Do autor, 2021.

Desta forma, a aplicação da metodologia resultou em quatro temas que serão discutidos e debatidos através da visão dos sujeitos de pesquisa. O quadro apresentado acima será, portanto, a origem para os resultados e discussões derivados da análise dos dados obtidos na pesquisa.

Nesse entendimento, passamos então a tratar das razões que levam um servidor a negar a atividade de fiscalização de contratos e das motivações que inspiram o servidor a se tornar um fiscal de contratos administrativos.

Quanto à opinião dos servidores entrevistados, daqueles que efetivamente exercem a atividade de fiscalização, sobre as razões e motivações para a sua atuação, pode-se determinar que três simplesmente aceitaram a imposição da gestão e que quatro foram voluntários e atribuem a sua designação mais à sua experiência e conhecimento técnico dos serviços terceirizados que viriam a fiscalizar. A totalidade dos entrevistados manifestou o extremo receio que sentiram quando da designação, frente à sua inexperiência e despreparo. Percebe-se que o impacto negativo inicial veio a se desfazer depois de algum tempo de prática efetiva de fiscalização, mas todos apontaram que uma preparação inicial seria extremamente benéfica como incentivo na ocasião de se assumir esta responsabilidade.

Em relação aos servidores que atualmente não exercem a atividade de fiscal de Contratos Administrativos, quando questionados a respeito das razões para tal situação, pudemos constatar que um considera que esta atividade seja bastante desgastante, outro porque prefere evitar o acúmulo de funções e os cinco demais entrevistados consideram que por atuarem junto ao departamento de ensino, não teriam afinidade com esta atividade, que seria predominantemente administrativa. Como pode-se observar nos detalhes da fala do servidor não fiscal número 5 (NF-5):

[...]Acredito que não estou atuando nesta área porque trabalho mais na parte do ensino, no qual já temos muitas demandas com os alunos e professores e também porque temos mais servidores capacitados na área da administração (NF-5).

No entanto, a opinião dos entrevistados a respeito da necessidade de uma formação para a atuação efetiva na fiscalização dos Contratos Administrativos fica evidente, como pode-se notar na fala da servidora não fiscal número 3:

Não exerço atividades de fiscalização pois atuo na área que fui nomeada que é a Vaga de Bibliotecária Documentalista, mas se algum dia fosse atuar nessa área acredito que seria necessário um treinamento além de cursos de qualificação na área (NF-3).

Quando questionada a respeito da iminência de uma designação como fiscal de um Contrato Administrativo, esta mesma servidora se manifestou da seguinte forma:

Sim, porém somente as após as capacitações necessárias e previstas em lei e, também, desde que tivesse disponibilidade de tempo adequada, considerando liberação de outras atividades que já esteja exercendo (NF-3).

Como pode-se ver, esta categoria mostrou-se bastante exígua, uma vez que os servidores entrevistados relataram que as motivações para que se tornassem fiscais dos Contratos Administrativos se reduzem a duas situações, ou porque conhecem bem os serviços a serem fiscalizados, ou porque fazem parte da gestão e têm função gratificada, sendo que esta segunda motivação provavelmente deixe de existir quando da sua dispensa da função.

Além disso, dentre os servidores entrevistados que expuseram as suas razões para não exercerem a atividade de fiscalização dos Contratos Administrativos, observa-se que a esmagadora maioria destes não acredita que seja sua obrigação, ou que possa estar colaborando com o seu *campus* de uma forma diferenciada no caso de aceitar o encargo de uma fiscalização. Preferem deixar para os colegas do Departamento de Administração esta atividade, pois a seu ver, esta seria uma responsabilidade exclusivamente dos servidores lotados neste Departamento. O que vai de encontro ao que diz a legislação, como constata-se na leitura do artigo 43, da I.N. 05/2017, da SG/MPDG:

O encargo de gestor ou fiscal não pode ser recusado pelo servidor, por não se tratar de ordem ilegal, devendo expor ao superior hierárquico as deficiências e limitações técnicas que possam impedir o diligente cumprimento do exercício de suas atribuições, se for o caso (IN 05/2017).

Porém, quanto à situação em que um servidor venha a ser sobrecarregado com diversas fiscalizações, a mesma legislação prescreve o que está insculpido no parágrafo 2º, do artigo 41, da I.N. 05/2017, da SG/MPDG:

Na indicação de servidor devem ser considerados [...], o quantitativo de contratos por servidor e a sua capacidade para o desempenho das atividades (IN 05/2017).

De posse destas informações fornecidas pela pesquisa, pode-se por conseqüência, depreender que existem amplas possibilidades de trabalho no aspecto motivacional junto aos servidores do *campus* Camaquã, no sentido de inspirar nestes mesmos um sentimento maior de comprometimento com a Instituição. Nota-se também que a maioria dos servidores entrevistados não se reconhece como um profissional da educação, estando quase que totalmente absorvidos apenas em suas atividades diárias e em seu estreito escopo de atuação, quer estejam lotados no Departamento de Administração e Planejamento ou no Departamento de Ensino, Pesquisa e Extensão.

4.3 As possíveis alternativas que pretendem minimizar os aspectos negativos percebidos pelos fiscais no exercício da sua atividade

Nesta categoria, pode-se observar que a ampla maioria dos entrevistados, tanto dos fiscais, quanto dos não fiscais, consideram que seria de grande valia, para o efetivo exercício de uma fiscalização de qualidade, assim como para contribuir de forma a inspirar com que mais servidores voluntariam-se à função de fiscal, a existência de um guia prático de orientação para os fiscais, de fácil leitura e didaticamente orientado. Abaixo pode-se observar as falas destes servidores:

Sim. Métodos, boas práticas, legislações aplicáveis, análise de contrato. Quanto mais informações prévias, creio que daria mais segurança na execução da função (F-1).

Certamente, um material simplificado sobre minha função teria sido muito útil, pois evitaria ficar o tempo todo fazendo perguntas à chefia e/ou colegas ou procurando legislações ou materiais que servissem de apoio para minhas atividades (F-2).

Claro que ajudaria. Ainda que tenha-se feito cursos destinados a esta função, acredito que um "passo-a-passo" institucional seria de grande valia (F-3)

Ajudaria muito. De forma prático e didático (F-4).

sim. apesar das mudanças, até certo ponto frequentes, nas orientações recebidas por parte do governo, uma espécie de guia seria interessante (F-5).

Sim, acredito que seria muito bom ter à disposição um guia prático de orientações para os fiscais. Com certeza ajudaria muito a exercer da forma mais correta essa função, pois os cursos realizados deixam dúvidas e não esclarecem de forma muito prática o "como" fiscalizar um contrato (F-6).

Com certeza um guia teria ajudado e poderá ajudar, pois auxilia na disseminação do conhecimento e na preparação de um fiscal; principalmente para quem é novo no serviço público, pois muitos detalhes dos trâmites são percebidos apenas durante o trabalho de fiscalização. Com um guia certamente os processos ficariam mais claros e reduziria a chance dos servidores despreparados sofrerem algum tipo de pressão referente a esta atividade (F-7).

Percebe-se que, apesar das visões apresentadas oscilarem entre a convicção e a simples percepção, todas elas giram em torno de um eixo central, de que em um contexto global, para aqueles que se deparam com uma atividade totalmente inusitada, um guia prático e didático seria comparável à uma âncora, que garantiria a estabilidade e a segurança, para que então se pudesse navegar nessas águas

desconhecidas. Tal instrumento poderia, então, ser comparado ainda a uma bússola, apontando o norte e permitindo que se conheça o rumo a ser seguido.

A análise das entrevistas geradas com os servidores permite que, de imediato, se comecem a vislumbrar quais as características que seriam necessárias e suficientes para que o referido guia venha a cumprir o papel a que se propõe. Dos excertos acima destacados, extraímos prontamente que este deve ser elaborado didaticamente e que tem que ser prático. Tais requisitos são dignos, pois existe uma diversidade de manuais de fiscalização, mas a grande maioria se tornou apenas em uma coletânea de legislação aplicada e, devido à profusão com que esta é gerada, ocorre que a sua utilização se torna entediante e ineficaz.

Os termos utilizados, como “passo-a-passo”, material “simplificado” e “como” fazer a fiscalização, dão uma idéia do teor que deverá adquirir o produto educacional a ser elaborado. Sendo que o Fiscal 1 manifestou que o guia deverá apresentar os métodos, as boas práticas, as legislações aplicáveis e a análise do contrato. Terminando com a seguinte afirmação: “Quanto mais informações prévias, creio que daria mais segurança na execução da função (F-1)”.

No mesmo sentido, as entrevistas com os não fiscais também fornecem valiosas contribuições de como a forma como o guia prático será elaborado pode concorrer para minimizar, ou ao menos atenuar, os aspectos negativos que são percebidos pelos fiscais no exercício da atividade. As colaborações são diversas e todas muito válidas, como por exemplo, que não deve ser muito extenso, que deve estar disponível no site do *campus*, que deve ser de fácil leitura, que mostre o todo do processo e como realizar a prática da fiscalização. Podemos notar as falas:

Sim, não muito extenso. Poderia estar num link no site da instituição (NF-2).

Seria o primeiro passo o guia para conhecer a função, facilitaria muito e deixaria a forma de fiscalizar mais padronizada (NF-3).

Acredito que um material destes seria útil, porém é necessário também que todos os envolvidos tenham interesse em realizar todos os procedimentos conforme a legislação orienta (NF-4).

Acredito que sim, pois se for de fácil leitura e didaticamente orientado, teríamos acesso aos documentos e também nos levaria a saber quais medidas tomar e nos mostraria o processo e na prática quais ações realizar (NF-5).

Os comentários, aludidos e citados, extraídos das entrevistas, vêm a

fornecer o escopo do desenvolvimento do produto educacional que se tem idealizado. Sendo que começa a desenhar-se o formato que deverá ter o guia prático de fiscalização a ser preparado. Prosseguimos então, com os resultados e as discussões dos demais temas gerados pela pesquisa.

4.4 As contribuições para a melhoria da qualidade das fiscalizações do *campus* e para o aprimoramento das rotinas administrativas

Uma outra e considerável descoberta advinda das análises procedidas junto às entrevistas com os servidores, foi a de que alguns servidores julgam que a designação para atuar como fiscal de contratos administrativos é um trabalho da gestão eleita do *campus* e que, quando essa gestão for substituída, automaticamente o servidor estará dispensado da portaria de fiscalização. Como pode-se verificar nas seguintes falas:

Direção, Chefe do Departamento de Administração e Gestor de Contratos se reúnem, decidem e convidam o escolhido a exercer a atividade (NF-1).

Indicação da chefia do DEAP (NF-2).

[...] acredito ser por convite da gestão que está administrando o *campus* (NF-3).

Quando, na verdade, apesar de que a indicação é feita pela chefia do Departamento em que o servidor está lotado e a portaria de designação é emitida pelo reitor do Instituto, uma nova gestão não necessariamente irá julgar que se deva substituir os fiscais dos contratos administrativos. Ou seja, a legislação vigente não prevê nenhuma correlação desta espécie, porque a fiscalização é uma atribuição que pode ser dada a qualquer servidor da Instituição por meio de portaria da autoridade máxima, estando esta restrita apenas à vigência da contratação dos serviços.

Ao serem questionados de como se procede à designação dos fiscais de contratos administrativos no *campus* Camaquã, as respostas dos entrevistados foram ambíguas, como observa-se:

Fui designado (F-1).

[...] no meu caso, que ocorreu por uma necessidade do *campus* e, sem que houvessem muitas opções para mim, pois as demais funções no *campus* já

estavam ocupadas por outros servidores (F-2).

Não sei como se dá em outros contratos. Nestes que fiscalizo, colocaram-me ser implícito a Coordenadoria que ocupo (F-3).

Diretamente aos envolvidos com os serviços (F-4).

Não sei responder. No meu caso, fui comunicada após sair a portaria com meu nome (NF-6).

Não há processo de designação, há apenas uma conversa informal que precede a nomeação (NF-7).

Assim, percebe-se que há um grande desconhecimento e ineficiência em aplicar-se a legislação cabível, como podemos constatar da leitura do parágrafo 1º, do artigo 41, da I.N. 05/2017, da SG/MPDG:

Art.41. A indicação do gestor, fiscal e seus substitutos caberá aos setores requisitantes dos serviços ou poderá ser estabelecida em normativo próprio de cada órgão ou entidade, de acordo com o funcionamento de seus processos de trabalho e sua estrutura organizacional.

§ 1º Para o exercício da função, o gestor e fiscais deverão ser cientificados, expressamente, da indicação e respectivas atribuições antes da formalização do ato de designação (IN 05/2017).

Considera-se, portanto, que a elaboração do produto educacional em estudo poderá também colaborar em grande medida, para a melhoria da qualidade das fiscalizações do *campus* e para o aprimoramento das rotinas administrativas do Departamento de Administração. Pois irá influenciar diretamente em situações como a que foi exposta acima, onde alguns detalhes importantes da legislação aplicada são esquecidos, ou meramente deixados de lado, deixando tanto o servidor designado, quanto aqueles que o escolheram para exercer a fiscalização a descoberto quanto aos procedimentos mínimos necessários e exigidos pela legislação para formalizar a nomeação dos fiscais de contratos administrativos.

Os fiscais também relataram que grande parte do seu tempo de trabalho é absorvido pelas fiscalizações, devido à complexidade e principalmente devido à grande quantidade de fiscalizações que estes servidores acumulam. Como divisamos:

[...] inclui contato com as empresas contratadas, recebimento e análise mensal das documentações enviadas pelas empresas, solicitações de documentos e informações às empresas quando necessário, montagem e envio de processos eletrônicos e, apesar de não ser uma atividade própria da fiscalização, lançamento para pagamento dessas notas fiscais em sistema apropriado. Essas atividades consomem toda minha carga horária e exigem máxima responsabilidade e atenção de minha parte, para que tudo

esteja conforme a lei exige (F-2).

Poderia dizer que quase o tempo integral que estou no câmpus, já que os serviços que fiscalizo estão por toda a parte. Verifico a qualidade do serviço prestado, acompanho a execução de algumas atividades dos terceirizados, atendo-os para as especificidades dos serviços "não-rotineiros" ou excepcionais, procuro intermediar as demandas dos servidores do câmpus organizando\agendando o serviço (F-3).

A fiscalização tem como principal premissa a prestação dos serviços de forma satisfatória por parte da empresa contratada. Para tanto analisa-se todas as situações que possam influenciar na prestação dos serviços. desde o fornecimento de uniformes e EPIs até o pagamento dos salários de forma correta. É difícil mensurar um tempo específico para a realização das tarefas pertinentes a fiscalização pois trata-se de uma atividade continua. sempre pode-se estar observando alguma situação que interfira na qualidade dos serviços prestados (F-5).

No mesmo sentido, quando questionados a respeito das suas percepções do grau de complexidade, ou de dificuldade das atividades de fiscalização dos Contratos Administrativos, os servidores as descreveram da seguinte forma:

Atribuo alto grau de complexidade devido as responsabilidades de ser um fiscal administrativo que se preocupa com o exato cumprimento das leis e regras que regem a fiscalização do contrato. Fazer este trabalho de forma eficiente e eficaz não é uma atividade simples ou fácil, pois ela requer um trabalho detalhista e comprometido com os princípios da administração pública (F-2).

Acho que as principais dificuldades estão ligadas a falta de experiência do servidor e a "qualidade" de alguma das empresas contratadas (F-5).

Acredito que seja uma atividade bastante difícil, uma vez que exige conhecimentos técnicos sobre o 'produto final' a ser entregue pela empresa contratada, que deve ser satisfatório e de qualidade, dentro do exigido no contrato, visando o bem público comum. Além de conhecimentos sobre legislação e normativas que regem os contratos públicos. Assim, a execução da fiscalização técnica não é uma ciência exata, mostrando-se bastante complexa, por se tratar de serviços que podem gerar mais de uma interpretação do que é aceitável e que são realizados por pessoas que, por muitas vezes, desconhecem a natureza do serviço terceirizado e suas as implicações no trabalho (F-6).

Torna-se ainda mais evidente que a introdução de um guia prático para fiscais de contratos administrativos poderá contribuir de forma relevante para uma utilização mais racional do tempo dos fiscais, no sentido de que estes adotem as melhores práticas, já consagradas e que visam a otimizar as ações, garantindo a sua eficácia. Neste mesmo sentido, tal material orientativo deve trazer as prescrições e referências de todos os processos relacionados à fiscalização, reduzindo significativamente a sua complexidade, pois tais processos já foram amplamente mapeados ergonomicamente.

Outra necessidade que emerge da análise da presente pesquisa é a de que os fiscais técnicos e administrativos dos Contratos venham a trabalhar de forma conjunta, devido à natureza interdependente e complementar dos trabalhos dos dois tipos de fiscalização. Como podemos ler:

Meu trabalho como fiscal administrativo é fortemente influenciado pelo trabalho do fiscal técnico, pois se o fiscal técnico não executa suas funções dentro da lei, do regramento e dos prazos para os contratos, isto se reflete na documentação apresentada pela empresa, o que gera grande volume de trabalho e de busca por informações a respeito do ocorrido. É claro que cada fiscal tem suas responsabilidades e cada um responde por seu trabalho (F-2).

Sim, sem dúvidas. As fiscalizações estão interligadas. Não há empresa que preste um serviço de qualidade "em campo" sem que esteja em dia com as obrigações administrativas, e vice-versa (F-5).

Sim, o trabalho dos fiscais técnico e administrativo se complementam e a maneira como é realizado influenciará no modo de trabalho e resultados obtidos do outro. Acredito que se um dos fiscais (técnico ou administrativo) não realizar o seu trabalho de forma correta o trabalho do outro fiscal fica comprometido (F-6).

Também neste sentido o produto educacional idealizado se mostra profícuo, pois possibilitará que os dois tipos de fiscal venham a conhecer a natureza do trabalho de seus colegas e possam, desta forma, colaborar para a correta execução deste. Contribuindo igualmente para a disseminação do conhecimento institucional e para a consecução dos objetivos coletivos, que são maiores e que vinculam todas e quaisquer metas individuais e subjetivas.

Um último aspecto que salta aos olhos, fruto da análise do material fornecido pela pesquisa, é o fato de que muitos dos fiscais têm contato muito próximo dos funcionários das empresas prestadoras dos serviços e acabam, por vezes dando ordens diretas aos mesmos. Apesar do seu conhecimento das implicações legais de seus atos, como pode ser observado:

Sim, tenho. A relação precisa ser extremamente profissional e técnica, com o devido cuidado para que não haja a caracterização de ordens diretas, o que é atribuição da empresa contratada (F-5).

A legislação é muito clara a este respeito e os fiscais não podem, diretamente, dar ordem, fiscalizar ou controlar os prestadores de serviços terceirizados, mas devem fazê-lo unicamente via um preposto da empresa contratada. Posto que os funcionários não são contratados pela Instituição, mas pela

empresa contratada para a prestação dos serviços, os fiscais devem se ater unicamente à qualidade final dos serviços. Comportamentos como estes têm resultado em ações reclamationárias na Justiça do Trabalho e os Juízes acabam reconhecendo o vínculo trabalhista dos reclamantes e concedendo-lhes a equiparação aos servidores, trazendo relevantes danos ao erário público. Notem-se as falas:

Dos serviços de mão de obra exclusiva, sim, tenho contato diário com todos eles. Acredito que tenha um bom relacionamento com todos. Não categorizo os relacionamentos com "profissional ou pessoal" com aqueles que passo a maior parte do meu dia. Na recepção, procuro criar os procedimentos a serem realizados em conjunto com as terceirizadas, que compreendem melhor que todos os problemas enfrentados neste serviço; Na manutenção predial, as demandas são repassadas diretamente aos terceirizados. Em sua maioria, acompanho a execução pessoalmente; Na limpeza e jardinagem, conto com a ajuda da colega de setor e, como o serviço é quase que 100% rotineiro, apenas em situações de excepcionalidade como acidentes e emergências, precisamos acioná-las diretamente, e geralmente por meio da preposta, com quem decidimos adequações da rotina quando necessária. Em todos os casos, deixo claro que não sou "chefe" de ninguém, que sou fiscal do contrato da Empresa com o IF. Já houve casos de substituição do terceirizado a pedido do fiscal, apesar do vínculo criado pela convivência diária (F-3).

Sim, tenho contato direto com os funcionários da empresa contratada. No caso da limpeza e jardinagem é mais fácil comunicar as demandas para o preposto, pois o preposto é uma funcionária deles que trabalha na limpeza do câmpus. Mas em alguns casos, seria muito complicado não repassar as demandas diretamente para o funcionário terceirizado, principalmente quando se trata de serviços emergenciais. Assim, mesmo sabendo que não é o correto, muitas vezes, as demandas de serviço são repassadas diretamente aos funcionários. Na prática, essas relações são mais complexas, pois tratam-se de pessoas com as quais convivemos em boa parte do nosso dia. Não é fácil estabelecer essa relação entre os fiscais técnicos e os funcionários terceirizados, ficando muito mais abstrato conforme o nível de envolvimento do trabalho do servidor público e do funcionário terceirizado para entrega de um mesmo serviço (F-6).

Ao passo que a legislação aplicável prescreve, nos artigos 4º e 5º, da I.N. 05/2017, da SG/MPDG:

Art. 4º A prestação de serviços de que trata esta Instrução Normativa não gera vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a Administração, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize personalidade e subordinação direta.

Art. 5º É vedado à Administração ou aos seus servidores praticar atos de ingerência na administração da contratada, a exemplo de:

I - possibilitar ou dar causa a atos de subordinação, vinculação hierárquica, prestação de contas, aplicação de sanção e supervisão direta sobre os empregados da contratada;

II - exercer o poder de mando sobre os empregados da contratada, devendo

reportar-se somente aos prepostos ou responsáveis por ela indicados, exceto quando o objeto da contratação previra notificação direta para a execução das tarefas previamente descritas no contrato de prestação de serviços para a função específica, tais como nos serviços de recepção, apoio administrativo ou ao usuário;

III - direcionar a contratação de pessoas para trabalhar nas empresas contratadas;

IV - promover ou aceitar o desvio de funções dos trabalhadores da contratada, mediante a utilização destes em atividades distintas daquelas previstas no objeto da contratação e em relação à função específica para a qual o trabalhador foi contratado;

V - considerar os trabalhadores da contratada como colaboradores eventuais do próprio órgão ou entidade responsável pela contratação, especialmente para efeito de concessão de diárias e passagens;

VI- definir o valor da remuneração dos trabalhadores da empresa contratada para prestar os serviços, salvo nos casos específico sem que se necessitam de profissionais com habilitação/experiência superior a daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria, desde que justificadamente; e

VII - conceder aos trabalhadores da contratada direitos típicos de servidores públicos, tais como recesso, ponto facultativo, dentre outros (IN 05/2017).

Como observa-se, existem muitas questões cruciais, relacionadas à qualidade com que as fiscalizações vêm sendo executadas e que repercutem em diversas rotinas administrativas do *campus* Camaquã, que serão abordadas no Guia Prático de Fiscalização dos Contratos Administrativos. Intenciona-se que a abordagem sugerida venha a colaborar significativamente para o aprimoramento das rotinas, para a padronização e normatização dos processos. Assim como para a detecção dos pontos que necessitam ser levemente modificados, daqueles itens que devem ser substituídos e daqueles tópicos que precisam ser totalmente transformados.

4.5 A formação de servidores mais motivados, comprometidos e dispostos a contribuir para a promoção da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, a partir do conhecimento, da internalização e da vivência na prática das bases conceituais que orientaram a criação e a trajetória da mesma

Ao analisar esta categoria, a partir das entrevistas realizadas com os fiscais e com os não fiscais dos Contratos Administrativos, chegamos à algumas determinações importantes, como a percepção, quase que geral, de que o fenômeno das terceirizações no serviço público gera a precarização, tanto do trabalho, como do trabalhador. Que com a terceirização, os empregos passam a ser temporários, assim como as pessoas que ocupam esses empregos, com isso os servidores

relatam que há um rodízio de trabalhadores terceirizados, o que prejudica a execução dos serviços prestados. E isso, não só afeta a Instituição, já que esses novos trabalhadores precisam iniciar do zero e aprender o trabalho, mas aflige aos próprios servidores, pois desfaz laços de amizade e de respeito que foram construídos mutuamente ao longo do tempo.

Compreende-se também que, a instituição é totalmente dependente da terceirização e das empresas terceirizadas para funcionar, o que é um desafio, pois a terceirização nem sempre funciona corretamente, o que impacta, diretamente, nas condições oferecidas aos alunos, servidores, professores, pais e demais membros da comunidade. Diferentemente da execução de atividades por servidores efetivos, que estão lotados em coordenações com atividade pré-determinadas, bem como subordinados às chefias que lhes podem dar ordens diretas, acompanhar o seu trabalho, aplicar punições, entre outras atribuições, na execução de serviços terceirizados a rotina de trabalho não é tão simples assim. As regras da terceirização, originadas da Instrução Normativa nº 5/2017 emitida pela Secretaria de Gestão, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e ainda válidas nos dias de hoje, trazem importantes impactos na forma com que os serviços terceirizados são executados, envolvendo uma burocratização excessiva, que vai desde a indicação das atividades que devem ser realizadas pelo trabalhador terceirizado até a execução dessas atividades. Assim, a burocratização da execução dos serviços terceirizados, foi um dos impactos mais citados pelos servidores, em suas entrevistas.

Percebe-se, na fala dos servidores, que a questão da subordinação que não deve se configurar entre servidores e trabalhadores terceirizados como uma imposição legal, é considerada pelos mesmos como desumana, pois gera um distanciamento entre os servidores e os trabalhadores terceirizados, não por um desejo destes servidores, mas por um receio de que relacionamentos diretos entre estes possam levar a problemas administrativos e legais para a Instituição. Assim, o processo administrativo para a realização das demandas de trabalho, torna-se bastante complexo e não pode ocorrer diretamente da administração ou de seus servidores para os terceirizados, mas demanda um processo operacional demorado e custoso para que a execução dos serviços seja iniciada e realizada.

Quando questionados sobre como viam a terceirização dos serviços públicos, se vislumbravam vantagens, os entrevistados manifestaram as seguintes falas:

[...] porém, pode haver descontinuidade do serviço numa troca de "contratada" (readequar\refazer as instruções dos serviços a serem prestados), o valor é superior à folha salarial (incluídas taxas tributos) dos funcionários que realmente executam a tarefa para o serviço público (F-3).

Acredito q a terceirização seja algo que favorece somente o governo, que diminui custos. Outra desvantagem é a rotatividade dos prestadores, o que dificulta a integração destes com a instituição (F-4).

Não sou a favor. percebo muitas desvantagens, desde o risco da contratação de empresas não confiáveis à perda de identificação dos funcionários terceirizados com a instituição. Além do alto custo operacional envolvido (F-5).

Vejo como principal desvantagem o gasto de recursos financeiros maiores, em decorrência da necessidade de lucros da empresa contratada e, em contrapartida funcionários com salário e condições de trabalho inferiores aos funcionários públicos estatutários. Além disso, a burocratização e suas implicações para a entrega do produto final do serviço contratado podem tornar o serviço lento (F-6).

Vejo desvantagem quando se trata das pessoas que trabalham em uma empresa terceirizada, pois pode ocorrer a precarização das condições de trabalho, redução de postos de trabalho, redução salarial, entre outros fatores que podem implicar no aumento da desigualdade social (F-7).

Estes servidores demonstram que a terceirização tem um impacto social na vida e no trabalho dos terceirizados e, ao mesmo tempo, demonstram uma preocupação com os serviços públicos e, provavelmente, falam com propriedade já que estão diretamente envolvidos com a terceirização no *campus*. Acreditam que a questão humana do trabalhador fica prejudicada pela desvalorização do seu trabalho e pelas exigências que seriam maiores para estes trabalhadores do que para servidores. Com estes argumentos, resta claro que a maioria dos servidores se declara contra a terceirização de atividades, já que esta destrói as instituições públicas e o trabalho, além de afetar diretamente na construção de subjetividades dos trabalhadores terceirizados.

Assim, nota-se que da parte dos servidores entrevistados, existe uma maior empatia dos servidores com os colegas que são trabalhadores terceirizados, sentimento este que talvez não seja compartilhado pelos demais servidores do *campus*, em relação à precarização das condições de trabalho dos terceirizados, devido à falta de conexão com a realidade dos mesmos.

Com a adição de um capítulo no Guia Prático de Orientação as Fiscais de Contratos Administrativos, que é o Produto Educacional que têm-se em mente, que comente e gere reflexões sobre a realidade e as conseqüências das terceirizações

no serviço público, procura-se vir a sensibilizar o servidor que tiver contato com o material de que, se ele se dispuser a se tornar um fiscal de Contrato Administrativo, o mesmo estará colaborando para a manutenção dos mínimos direitos trabalhistas ainda mantidos pela legislação para os colegas terceirizados.

Tal circunstância se dá, entre outras situações, porque uma fiscalização bem feita e por profissionais bem formados, ajuda a prevenir e a minimizar ocorrências como a que uma empresa contratada venha a fechar suas portas na calada da noite, deixando a Instituição sem os serviços, seus funcionários sem salários, sem direitos trabalhistas e, muitas vezes, sem sequer os recolhimentos das contribuições para a o INSS e os depósitos para o FGTS. Acontecimentos estes que são comuns no cotidiano das Administrações Públicas.

Outro ponto a destacar-se na análise das entrevistas, é o de que os servidores, tanto os fiscais quanto os não fiscais, demonstram ter consciência da importância e da relevância do trabalho referente ao acompanhamento dos Contratos Administrativos. Percebe-se que, apesar das visões apresentadas não se tratarem de um panorama da importância de si mesmos, mas de um contexto global de análise, os papéis e importâncias mencionados pelos servidores, em grande parte, foram intencionalmente atribuídos em relação às funções exercidas pelos fiscais dos Contratos Administrativos.

Esta constatação vem ao encontro de eventos externos à realidade intrínseca de cada uma das Instituições. Como o fato de que a terceirização de serviços continuados na Administração Pública, inicialmente, provocou uma redução nos custos e o aumento da eficiência na realização desses serviços. Porém com o aumento do controle e do exame, principalmente por parte do Tribunal de Contas da União, verificou-se, nos últimos anos que, em razão de problemas com o cumprimento irregular do contrato por parte das Contratadas, houve uma significativa redução nesses ganhos. É o que assegura o Grupo de estudos de contratação e gestão de contratos de terceirização de serviços continuados na Administração Pública Federal (2010, p. 01), sustentando ainda que:

Tais problemas têm reflexos diretos para a Administração, devido às interrupções na prestação dos serviços, e para os trabalhadores, os quais são prejudicados por não receberem seus salários e demais verbas trabalhistas. Além disso, a Administração também pode ser prejudicada de forma indireta, já que essas irregularidades podem impactar as finanças públicas em decorrência da responsabilização subsidiária pelas verbas

trabalhistas não pagas pelas contratadas, conforme enunciado 331 do TST.

Ainda segundo a súmula 331 do TST, a mesma afirma em seu capítulo V que:

Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente [...], caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

Assim, as responsabilidades oriundas das citações acima elencadas podem se basear em duas espécies de culpas previstas no Direito. Que são a culpa *in eligendo*, que diz respeito à contratação inadequada da prestadora de serviço que se mostrou financeiramente inidônea. E também há a culpa *in vigilando*, sendo que esta última está intimamente ligada a não fiscalização, ou fiscalização incorreta por parte da Administração Pública no cumprimento dos encargos trabalhistas e previdenciários pela prestadora de serviço.

Constata-se, portanto, que sob a ótica e análise da súmula 331 do TST e da I.N. nº 05/2017, o órgão ou entidade pública deve se planejar e trabalhar de forma preventiva. Por meio da estruturação de uma gestão e fiscalização de contratos capazes de identificar e solucionar os problemas oriundos destas contratações, para não correr-se o risco de, no futuro, as Instituições Públicas serem responsabilizadas com base na legislação vigente. Destacando-se, peremptoriamente, o trabalho e importância dos fiscais de Contratos Administrativos.

Da análise das entrevistas com os fiscais, pode-se observar que estes levam em alta consideração o seu trabalho e também o valorizam, como distingue-se nas falas:

Sempre procuro exercer minhas atribuições da melhor maneira possível, ouvindo e absorvendo as experiências de colegas da instituição, mas também expondo e defendendo minhas opiniões (F-1).

Minha percepção é de que sou um profissional da área da educação e que, juntamente dos docentes, trabalho para a construção da Rede Federal e de uma educação de qualidade que visa uma transformação social. Portanto, me compreendo como um servidor com um papel importante nesta sociedade (F-2).

[...] acredito estar fazendo um serviço ao país, especialmente pelo seu futuro (educação), buscando a retidão nas ações, a solução de problemas de forma eficaz e transparente (F-3).

É fazer parte de uma grande rede, de nível nacional, que tem como finalidade uma das etapas mais importantes na formação de pessoas e profissionais. A influencia, creio, esta ligada a forma que cada servidor se enxerga dentro desta engrenagem. No meu caso, é gratificante poder contribuir, o mínimo que seja, na formação de pessoas. Realizar um bom trabalho significa contribuir para o futuro de muitas pessoas (F-5).

Sinto-me muito feliz em fazer parte do grupo de servidores efetivos da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. É uma honra e uma grande responsabilidade, visto que somos parte, mesmo que indiretamente, da formação de indivíduos da nossa comunidade. Percebo minha função como uma peça da grande engrenagem que constrói nossa sociedade. Assim, procuro estar sempre me aperfeiçoando e fazendo o meu trabalho da melhor forma possível (F-6).

Ao que pôde ser constatado, os fiscais de Contratos Administrativos apresentam um alto grau de comprometimento próprio e de empenho dos seus esforços para que a Educação Profissional e Tecnológica venha a ser ainda mais determinante e influente na sociedade em que vivemos. Também as falas dos não fiscais seguiram a mesma linha, embora se mostrem mais econômicas em relação a este aspecto:

O termo "servidor público" vem da etimologia "servir o público", logo sou pago com dinheiro público e tenho de prestar com zelo, dedicação e responsabilidade qualquer atividade que realizo, sempre levando em conta que somente posso fazer aquilo que a lei permite (NF-1).

Sou uma agente de Educação. Procuro me envolver em atividades para além do meu trabalho, contribuindo com os processos educacionais (NF-2).

[...] Eu procuro desempenhar minhas funções sempre pensando que estou ali para atender a população com todo respeito, que estamos ali para honrar nosso cargo e tratar a todos com um sorriso no rosto, ser pontual, organizada, prestativa e atenciosa e acima de tudo amar o que faz (NF-3).

Apesar de atuar em uma área técnico administrativa, me reconheço como um servidor, um trabalhador da educação, mais especificamente da Educação Profissional e Tecnológica. Isto certamente influencia no desempenho de minhas funções, que tem o seu sentido na realização da Educação Profissional e Tecnológica (NF-4).

Entendo como uma grande responsabilidade. Influencia positivamente. Tento fazer sempre o melhor para o público e para a instituição (NF-6).

Espera-se que a elaboração e a aplicação do produto educacional idealizado, um Guia Prático de Orientação para os Fiscais de Contratos Administrativos venha a se mostrar eficaz, no sentido de que tal produto desenvolvido possa auxiliar os candidatos a fiscal, no sentido de esclarecer em que consiste realmente a atividade de fiscalização da execução de um contrato administrativo, livre de preconceitos e de ilusões, bastante comuns no meio administrativo das Instituições e que muitas

vezes levam os servidores a olharem com desconfiança e desprezo para com esta importante atividade. Para os fiscais que já atuam, espera-se que o instrumento projetado venha a ser um guia rápido de referência e de orientação clara nos momentos em que for preciso. E ainda, para todos aqueles que vierem a entrar em contato este material, espera-se que o mesmo possa colaborar para a formação de um servidor mais motivado e inspirado a colaborar pessoalmente na promoção da Educação Profissional e Tecnológica.

Isto posto, avalia-se que se está contribuindo para a construção de uma identidade pessoal e institucional, pois quando os servidores compreendem que são protagonistas do seu espaço material e que são constituídos pelo contexto em que estão inseridos, estes podem vir a modificar a sua realidade. E espera-se que os servidores envolvidos na pesquisa repercutam os possíveis aprendizados decorrentes do produto educacional e ajudem a transformar e a recriar os seus espaços. É a intenção do Guia Prático de Orientação para os Fiscais de Contratos Administrativos de funcionar como um propulsor do desenvolvimento cognitivo, ético e social dos servidores em seu próprio trabalho e que possa se constituir em um avanço nas suas trajetórias individuais para uma formação humana integral, por meio do trabalho como princípio educativo. Deste modo os benefícios desta pesquisa se refletirão no indivíduo, na Instituição e também em toda a sociedade.

Ao adotarem-se as práticas de gestão do conhecimento, de aprendizagem organizacional e de aprendizagem colaborativa, por meio da educação em espaços não formais, como o são os ambientes de trabalho pela sua própria natureza, com a socialização das melhores práticas, haverá uma melhoria no desempenho das tarefas, ao mesmo tempo em que espera-se que o Produto Educacional seja capaz de concorrer para uma formação humana mais integral dos sujeitos. Compreendendo-se tal formação no pressuposto de uma educação que contemple a totalidade do indivíduo, articulada com a categoria trabalho, já que o trabalho constitui-se na principal atividade humana, ampliando as possibilidades de atuação em sociedade e no mundo do trabalho. Afirmando-se assim o caráter formativo do trabalho e da educação como ação humanizadora, por meio do desenvolvimento de todas as potencialidades do ser humano. Pois este projeto articula-se ao processo dinâmico e vivo das relações sociais, pressupondo-se a participação ativa dos sujeitos, como meio de alimentar de sentido a ação educativa mediata, repensada, renovada e transformada, continuamente e dialeticamente.

A gestão do conhecimento organizacional abrange a geração, a codificação e a transmissão do conhecimento, disponível na forma explícita, assim como também na forma tácita. Sendo que não deve descartar o aproveitamento dos recursos intangíveis já existentes na organização, ou fora dela, facilitando a busca e o emprego das melhores práticas, evitando o desperdício dos esforços envidados, na tentativa de criar o que já foi criado e procurando agregar valor às informações necessárias e disponíveis (DAVENPORT; PRUSSAK, 1998), o produto educacional a ser desenvolvido necessariamente deverá conter as melhores práticas já consagradas e que estarão então disponíveis então a toda a comunidade acadêmica.

4.6 Demais reflexões resultantes da compilação dos resultados da pesquisa

Quando apresentaram-se os resultados da pesquisa no aspecto do perfil do servidor que efetivamente exerce a função de fiscal de Contratos Administrativos, foi revelada a realidade de que a grande maioria dos servidores está alocada funcionalmente no Departamento de Administração e de Planejamento do *campus*, sendo que apenas uma servidora pertence ao Departamento de Ensino, Pesquisa e Extensão exerce a atividade de fiscal unicamente por estar ocupando um cargo na gestão do *campus*.

Ao retomar-se esta ocorrência com vistas a uma análise mais aprofundada e no contexto que envolve a totalidade das entrevistas realizadas, pode-se ponderar que os servidores do Departamento de Administração e de Planejamento se identificam com as questões administrativas ou técnicas, próprias do departamento em que estão lotados, já os servidores ligados ao Departamento de Ensino, Pesquisa e Extensão tendem a observar apenas as questões ligadas ao ensino e à aprendizagem, ignorando as atividades administrativas, muito embora estas também façam parte da escola e tenham uma parte deveras importante, no sentido de garantir as condições e as estruturas necessárias para que os processos pedagógicos venham a se realizar em completude, provendo laboratórios, equipamentos e materiais de apoio.

Concomitantemente, os servidores vinculados à administração, na maioria das vezes não se identificam e nem se reconhecem como um profissional da educação. Alguns apontam como justificativa para tanto, a falta espaço para que

venham a participar das questões educacionais, outros por acreditarem que as questões administrativas são mais interessantes que a sala de aula ou a Educação e outros ainda apenas citam o seu inerente e total desinteresse no campo educacional.

Diante disso, pode-se verificar que estes servidores estão a serviço do seu cargo, da sua coordenação e do seu departamento, isolando-se da escola e da Educação como um todo. E um dos prováveis motivos que podem ser evocados como causa para isso, calcula-se que possa ser a influência do próprio particionamento e da divisão do trabalho em departamentos, que leva à falta de espaços de participação desses servidores e até mesmo induz ao ostracismo, à falta de integração e de compartilhamento de objetivos e de metas com o restante da comunidade acadêmica. Provavelmente tais servidores se autorreconheçam apenas como servidores das atividades meio da educação, como a administração, as funções técnicas e as ocupações burocráticas.

Apenas dois servidores, de toda a amostra, demonstraram um posicionamento bastante convicto quanto ao fato de estarem a serviço da educação, apresentando argumentos como a inseparabilidade entre atividades meio e atividade fim do *campus* e a participação em ações diretamente relacionadas aos estudantes. Estas constatações apontam que estes servidores Técnico Administrativos em Educação, provavelmente, se reconheçam como trabalhadores da educação. Elas direcionam ao entendimento de que eles estão alinhados com uma percepção de que as suas atividades específicas contribuem para a Educação e de que se constituem, portanto, em profissionais da Educação.

Espera-se que o desenvolvimento e aplicação do produto educacional concebido venham a concorrer para que, pelo menos junto àqueles servidores ligados a área do ensino que tiverem contato com o mesmo, seja possibilitado que estes cheguem a desvencilhar-se de seus preconceitos em relação à área administrativa. Na mesma perspectiva, objetiva-se que os servidores envolvidos na área administrativa, venham a trabalhar mais refletidamente, buscando e considerando os objetivos finais da sua atuação, ampliando a sua visão e reconhecendo-se a si próprios como profissionais da Educação Profissional e Tecnológica.

4.7 Análises dos resultados da aplicação do Produto Educacional e a consequente avaliação da sua efetividade.

Após a aplicação do Produto Educacional desenvolvido, que foi implementada na forma do envio de um e-mail a todos os participantes da pesquisa original, com o Guia Prático para Orientação dos Fiscais de Contratos Administrativos em anexo, foi solicitada a avaliação da eficácia do mesmo através da resposta individual de cada participante, a um questionário com cinco questões, relacionadas ao produto educacional, bem como com as aprendizagens que foram obtidas por meio do mesmo.

Verificamos que, da amostra original selecionada, composta por sete fiscais de Contratos Administrativos e por sete não fiscais, totalizando quatorze participantes, apenas dez colegas responderam ao referido questionário de avaliação, ou seja, 71,43% dos pesquisados inicialmente. Atribui-se esta baixa adesão relativa à parte final desta pesquisa, ao contexto geral de pandemia de COVID-19 que assola o nosso país e à realidade premente de que ainda se está longe de um controle da doença por parte das autoridades responsáveis pela saúde da população, o que causa uma apatia generalizada nas pessoas, assim como um sentimento muito forte de desânimo. Destaca-se também o fato de que uma das colegas que participaram da pesquisa originalmente havia contraído COVID-19 exatamente nesta época e estava realmente impossibilitada de realizar a sua avaliação do Produto Educacional, por conta das complicações de saúde que veio a desenvolver, de forma que ainda não conseguiu se recuperar das seqüelas.

Considera-se que, uma vez que o percentual de participantes obtidos superou os setenta por cento, a avaliação e a análise da efetividade do Produto Educacional aplicado não será prejudicada. Destarte, dos dez respondentes que atingimos, cinco deles são fiscais de Contratos Administrativos e cinco não são fiscais. O que nos possibilitou a realização de uma avaliação equitativa das opiniões e dos diferentes pontos de vista de cada um dos segmentos.

Na forma de uma questão objetiva, de múltipla escolha e com diversas alternativas, foi solicitado ao participante que, após conhecer o Guia Prático de Orientação para os Fiscais de Contratos Administrativos, este refletisse sobre todos os diferentes aspectos relacionados ao Guia e que lhe atribuísse um conceito geral. Observou-se que 33,3% dos respondentes atribuíram um conceito de

“imprescindível”, que 55,6% atribuíram o conceito “ótimo” e ainda que 11,1% conferiram o conceito geral de “relevante” ao Produto Educacional proposto. Considerando-se que as opções eram: supérfluo, trivial, relevante, ótimo e imprescindível, verifica-se que, do ponto de vista dos colegas questionados, tanto daqueles que são fiscais, como dos que ainda não exerceram esta atividade, o Guia chega a alcançar o seu objetivo de constituir-se em uma ferramenta didática útil para o ensino e para a orientação dos fiscais de Contratos Administrativos.

Seguindo na linha da orientação didática e da fácil e agradável leitura por parte dos usuários, foi perguntado ao participante qual a sua avaliação do Guia quanto ao seu *design* didático e quanto ao seu projeto gráfico. Ao que 88,9% dos respondentes disseram que estava “ótimo” e 11,1% disseram que estava “bom”. Respondendo positivamente a um dos maiores anseios que acompanharam a trajetória de realização do Produto Educacional, que era de que o mesmo viesse a se tornar um Guia de leitura prazerosa e não meramente mais um compêndio da legislação vigente relacionada ao tema, que geralmente são de uma leitura tediosa, desnecessariamente demorada e nada objetiva.

Foi perguntado aos respondentes se, em sua opinião o Guia Prático de Orientação para os Fiscais de Contratos Administrativos poderia auxiliar um fiscal de contratos administrativos em sua rotina e se o mesmo poderia ser útil como um instrumento de ensino e de orientação para um fiscal nomeado pela primeira vez e neste tópico todas as respostas foram afirmativas para ambas as situações. Destacam-se abaixo algumas das conclusões recebidas:

Sim, com certeza pode ser uma ferramenta importante no âmbito institucional, principalmente para quem está começando, pois que o guia agrega as fontes e orientações em um único documento.

Sim. O guia orienta e direciona fiscal, dando também a devida atenção ao fiscal que esta iniciando na função.

Sim, na minha opinião o Guia pode ajudar um fiscal na sua rotina de trabalho e ser extremamente importante para um fiscal nomeado pela primeira vez, pois apresenta de forma clara e didática quais são os deveres do fiscal e as principais situações a que ele deverá passar.

Qualquer ajuda é muito bem vinda, pois quando entrei na fiscalização toda e qualquer orientação era apenas verbal, não se tinha nenhum manual para nortear o trabalho. Apenas existia leis, o que não ajudava muito em razão da dificuldade de se lidar com as mesmas.

Sim, busca de maneira simples demonstrar o trabalho de um fiscal de contrato, até mesmo o incentivando a assumir essa incumbência.

Na minha opinião, é mais um material útil, [...] todo o material que possa trazer mais esclarecimentos quanto aos diversos aspectos administrativos e legais são sempre importantes na Administração Pública.

Dando prosseguimento à avaliação, foi indagado a cada participante se este considerava que o que o Guia trouxe algum conhecimento novo em relação à atividade de fiscalização dos Contratos Administrativos, solicitado que fosse citado um exemplo e também foi inquirido se a sua visão foi ampliada em relação à terceirização como uma forma precária de trabalho. Neste quesito, apenas um participante disse que o guia não havia agregado nada de novo em seu modo de ver, sem ampliar seu horizonte em nenhum aspecto. A maioria dos respondentes destacou ao menos um aspecto de aprendizagem em seu parecer, como pode-se ver abaixo:

Não tinha conhecimentos amplos sobre as atuações dos fiscais. Minhas atividades como fiscal foram informadas por fiscais anteriores. O guia poderá trazer informações mais precisas contribuindo com os fiscais. Sobre a terceirização, penso ser uma forma precária, que não visa o trabalhador.

Sim, pois não tenho conhecimento na área. Toda a operacionalização. Quanto à terceirização como precarização, sim, minha visão foi ampliada.

Sim. Trouxe bastante informações que eu desconhecia. Entre elas, o uso de atas para as ocorrências do cotidiano e a reunião inicial para esclarecer dúvidas juntamente com a COGEC e empresa contratada. Quanto à terceirização como forma de precária de trabalho, concordo com o texto e acredito que ele nos faz refletir sobre o assunto a partir de questões levantadas que podem ser facilmente observadas com os contratados do nosso campus.

Não um conhecimento novo, mas perspectivas diferentes. Não considero a terceirização uma forma precária de trabalho, mas forma precária de “relações de trabalho”.

Como sou contrário a terceirização, pois a mesma gera inúmeros problemas e acaba por sair mais caro do que um servidor no cargo, minha opinião sobre a mesma em relação ao estudo fica prejudicada. Como desconhecia a questão histórica da terceirização, o estudo nutriu meu aprendizado sobre isto. Considero que o guia ajudou a aumentar o leque sobre as atividades de fiscalização. Em relação a terceirização guia é esclarecedor, mostrando a precarização que o modelo atual cria.

Em relação à atividade de fiscalização não tive conhecimentos novos, mas ler o guia fez-me pesquisar mais sobre o assunto e relembrar de vários conceitos e situações.

Quanto à terceirização minha visão foi ampliada, percebendo que há todo um complexo contexto sociopolítico-econômico por trás desta forma de contratação. Inclusive achei muito interessante a contextualização histórica do tema.

A última pergunta do questionário de avaliação do Produto Educacional indagava se o participante, após estudar o Guia, acreditava que este Produto Educacional pudesse servir como instrumento de ensino e como mecanismo de motivação para fiscais e para candidatos a fiscal de Contratos Administrativos. E ainda questionava se o participante havia notado alguma mudança sobre este aspecto da sua opinião após conhecer o Guia. Novamente, todas as respostas foram positivas, no sentido de que o Produto Educacional tem a característica de atuar como um instrumento de ensino e como mecanismo de motivação para os fiscais de Contratos Administrativos. Ocorrendo que alguns pesquisados chegaram a relatar a sua mudança de opinião, como seguem abaixo algumas citações:

Acho que serve como instrumento de ensino muito bom. Para fiscais e candidatos a fiscais acredito que será bem motivador. Minha opinião muda um pouco. Entendo que as orientações trazem um pouco de luz a essa atividade que deixa muitos fiscais e servidores preocupados. Também esclarece algumas dúvidas quanto à obrigatoriedade de exercer a atividade de fiscalização de contratos.

Sim. O Guia dá um maior embasamento para tal, trazendo a sensação de maior segurança nas ações.

Sim, acredito que o Guia será um bom instrumento de ensino. Ele poderá servir como mecanismo de motivação aos candidatos a fiscal de contratos administrativos na medida que tira muitas dúvidas e esclarece como é será o trabalho de fiscal, além de demonstrar a importância desse trabalho para o serviço público.

Sim, pode servir como instrumento de ensino para quem exercer a fiscalização, mas discordo em relação a motivação, pois ser fiscal é um encargo que geralmente ninguém quer, e acho muito difícil convencer um futuro fiscal a ser numa boa.

Certamente será um instrumento de grande valia. O formato adotado é simplificado e claro facilitando o entendimento de fiscais iniciantes.

Sim, certamente pode servir como instrumento de ensino e motivação. Porém, também é preciso considerar os fatores que causam desmotivação em ser fiscal, como, por exemplo, a maneira que uma gestão de campus atua.

Acredito que o guia pode ser útil como um material complementar de legislações, normas internas e manuais oficiais da instituição. No meu caso, não posso afirmar que houveram mudanças sobre a temática, pois já havia conhecimento prévio sobre este e outros assuntos relacionados, pelo fato de sempre buscar proativamente conhecimentos legais sobre as atividades como servidor público.

Frente às colocações dos respondentes ao questionário de avaliação do Produto Educacional, conclui-se que o mesmo alcança efetividade como

ferramenta de aprendizado institucional e ainda pode vir a se tornar um fator motivacional para os fiscais que tenham sido designados pela primeira vez e também para aqueles servidores que estejam cogitando a possibilidade de virem a se voluntariar para esta atividade.

Destaca-se o fato de que não houveram solicitações de alterações, de qualquer tipo, por parte dos sujeitos da pesquisa que participaram da avaliação do Produto Educacional desenvolvido.

Os servidores da Educação, denominados de Técnicos Administrativos em Educação – TAE's, têm uma parcela importante de participação nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, por meio do seu trabalho e dos seus conhecimentos, até porque possuem uma acentuada formação acadêmica em suas diversas áreas de atuação profissional. Assim, pode-se dizer que são servidores altamente qualificados e imprescindíveis para estas Instituições. Devem ser valorizados na construção da proposta dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, que é diferenciada devido à sua missão educacional de natureza social, focada na classe trabalhadora e que, por esse mesmo motivo, deve requerer a participação de todos os servidores da Educação, tanto os docentes, quanto os técnicos administrativos em Educação. Algumas destas Instituições já assimilaram esta ideia, outras estão em processo de entendimento de que essa construção deve compreender também os seus próprios trabalhadores, em todos os níveis, as suas condições de laboração, a valorização do ofício de cada agente e o cultivo de um espírito de cooperação e de unidade. Crê-se que a implantação do Guia de Orientação Prática para os Fiscais de Contratos Administrativos possa se constituir em um importante passo na consecução destes objetivos corporativos.

Considerando que a proposta dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia seja a de concretizar as políticas públicas de não alienação e não subordinação ao capital, visando assim uma transformação social, é preciso também que essas Instituições, já reconhecidas por sua excelência no ensino, na pesquisa e na extensão, repensem também a sua estrutura administrativa e a sua concepção de administração escolar. É preciso sempre lembrar que o trabalho intelectual também pode ser alienado, assim, numa administração do tipo empresarial, que é departamentalizada e hierarquizada, muito ao contrário da missão dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, este trabalho pode vir a se constituir em uma causa de alienação e de desestruturação do sentido do trabalho. Muito já foi

feito com o tipo empresarial de administração escolar, mas uma concepção de administração mais participativa e mais integrativa para todos os servidores, certamente, faria dessas Instituições ainda mais inovadoras em seu sentido humano e construtivista.

Se a Educação Profissional e Tecnológica se propõe a atender a classe trabalhadora, deve também se preocupar com seus próprios profissionais, os servidores públicos da área da Educação e estimular a constante participação desses na missão educacional dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, para que assim a Educação Profissional e Tecnológica, transformadora e progressista como tem se mostrado, aconteça também dentro dos espaços institucionais dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Com o pensamento focado nesta meta, assim como com o objetivo de aperfeiçoar o processo de fiscalização dos Contratos Administrativos, no propósito de assegurar aos trabalhadores vinculados às empresas contratadas os mínimos direitos trabalhistas ainda mantidos pela legislação, idealizou-se o Produto Educacional desenvolvido. Após a análise dos resultados da aplicação do produto, avalia-se que tais desígnios são passíveis de serem plenamente alcançados, a partir da aplicação do Guia de Orientação para os Fiscais de Contratos Administrativos, por parte da gestão do *Campus Camaquã* do IFSul.

5 PRODUTO EDUCACIONAL

A natureza do Produto Educacional idealizado e proposto é de um material textual, constituindo-se em um guia prático, com uma configuração agradável, com elementos visuais atrativos e em formato digital para auxiliar os candidatos a fiscal, bem como os fiscais designados, no acompanhamento dos Contratos Administrativos. Considerando as atuais restrições orçamentárias impostas às Instituições de Ensino, verifica-se que praticamente não encontram-se iniciativas de educação profissional para os servidores que são indicados para exercerem a fiscalização dos contratos administrativos. E observa-se também que os manuais existentes são generalistas, apresentando muitas vezes apenas um compêndio das diversas legislações aplicáveis, ocasionando diversas lacunas na aprendizagem e na solução dos problemas práticos do cotidiano.

O objetivo do Guia Prático para os Fiscais de Contratos Administrativos, é que este seja uma ferramenta útil e versátil de ensino e que sirva de fonte de inspiração e de reflexão sobre a condição dos servidores, para que estes compreendam que são protagonistas do seu espaço material e que são constituídos pelo contexto em que estão inseridos e assim possam vir a modificar a sua realidade. Em outras palavras, o objetivo final é a promoção da Educação Profissional desses servidores

A construção deste Produto Educacional se dá em respeito às concepções da Educação Profissional e Tecnológica, que considera o trabalho como princípio educativo, que busca a formação integral do ser humano, assim como o ensino e a aprendizagem em espaços não formais, propondo-se, portanto, à construção do conhecimento por meio de uma atividade que envolve a aprendizagem organizacional e de uma forma totalmente colaborativa. Pois como o trabalho como princípio educativo consiste em educar-se por meio do trabalho, um projeto de educação integral de trabalhadores articula-se ao processo dinâmico e vivo das relações sociais, pressupondo-se a participação ativa dos sujeitos, como meio de alimentar de sentido a ação educativa mediata, repensada, renovada e transformada continuamente e dialeticamente. (FRIGOTTO, 2009)

Evidencia-se nesta fase a aproximação da Teoria Sociointeracionista de Vygotsky, pela importância em compreender que a aprendizagem também acontece fora dos espaços formais de ensino, por meio do simbolismo atrelado às relações sociais, pois “[...] para Vygotsky, é com a interiorização de instrumentos e sistemas

de signos, produzidos culturalmente, que se dá o desenvolvimento cognitivo.” (MOREIRA, 1999, p.111) e ainda: “Em última análise, então, a interação social implica, sobretudo, um intercâmbio de significados.” (MOREIRA, 1999, p.113) Pois percebe-se que, para a construção de uma identidade pessoal e institucional, os sujeitos necessitam compreender que são protagonistas do seu espaço material e que são constituídos pelo contexto em que estão inseridos. Espera-se que, da mesma forma, os servidores envolvidos na pesquisa repercutam os possíveis aprendizados decorrentes do produto educacional e ajudem a transformar e a recriar os seus espaços.

Tem-se a expectativa de que, com o auxílio deste guia prático, os servidores designados para a função de fiscais contratuais, coloquem-se em uma posição mais favorável, para responderem positivamente ao chamado para colaborarem com a gestão na função de fiscal dos contratos administrativos, imbuídos do desejo de ajudar no sentido de conferir mais eficiência, mais eficácia e, principalmente, mais transparência na gestão dos recursos públicos.

Tal produto também deverá contribuir com o aumento da aprendizagem organizacional em geral. Pois, com esse produto educacional pretende-se aperfeiçoar a práxis da gestão e fiscalização de contratos proporcionando o ensino e a aprendizagem colaborativas no ambiente de trabalho, que é um espaço não formal de educação por natureza. Uma vez que a gestão do conhecimento organizacional abrange a geração, a codificação e a transmissão do conhecimento disponível na forma explícita, assim como na forma tácita, não devemos descartar o aproveitamento dos recursos intangíveis já existentes na organização, facilitando a busca ou o emprego de melhores práticas, evitando o desperdício de esforços e procurando agregar valor às informações necessárias e disponíveis. (DAVENPORT; PRUZAK; 1998) E pretende-se ainda que esta atividade e este material contribuam na formação humana integral de seus membros proporcionando o seu desenvolvimento cognitivo, ético e social.

Este Produto Educacional visa não só concorrer para a melhoria do auto reconhecimento profissional e da qualidade dos serviços internos prestados pelos servidores do *campus* Camaquã do IFSul, mas também pode ser uma ferramenta útil para outros *campi* do IFSul, bem como para outras instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, desde que realizadas as devidas adaptações, de modo que este possa ser um impulsionador de reflexões sobre as profissões

ligadas à Educação e sobre os sentidos do trabalho, principalmente.

Para além desta perspectiva, deverá ainda ser uma importante ferramenta para um contato inicial dos servidores recém designados para a sua atuação como fiscais dos Contratos Administrativos. Principalmente no caso dos servidores novos na Instituição, pois muitas vezes, estes novos colegas sabem pouco sobre a proposta educacional da Instituição, bem como sobre as bases conceituais da Educação Profissional e Tecnológica e ao ingressar no serviço público, geralmente, acabam apenas recebendo informações ou cursos sobre seu trabalho ou setor específico no Instituto. Tal conjuntura leva, muitas vezes, ao esquecimento de que são uma parte importante de um todo e que devem sempre trabalhar por este todo. E essa circunstância pode fazer com que a identificação profissional destes servidores já se inicie com uma ideia equivocada, se reconhecendo apenas como meros executores das atividades administrativas, ainda que estas tenham a sua importância já consagrada.

5.1 A elaboração do Produto Educacional.

A primeira fase da construção do produto educacional se deu pela escolha do próprio produto educacional, pois foi necessária a decisão sobre qual a ferramenta de ensino utilizar. Esta não foi uma escolha fácil, pois o público-alvo do produto educacional são trabalhadores, pessoas adultas que estão rodeadas por um processo histórico de formação da sua identidade e que, além disso, são colegas de trabalho desse pesquisador. Assim, diante de diversas possibilidades sobre o que produzir, optou-se por desenvolver um produto em formato de *e-book*. Pois pareceu ser o instrumento mais adequado, uma vez que alguns entrevistados chegaram ao ponto de sugerir um manual ou guia prático que estivesse publicado no *site* da Instituição.

Os temas do Produto Educacional foram definidos e destacados, em função das análises realizadas através da pesquisa, pois à medida em que se avançou pelas análises expostas nos capítulos anteriores, já se expunham as características e o escopo de desenvolvimento do produto. Além dos temas advindos deste fator, foram também definidos temas que derivam da questão técnica relacionada com as competências e a organização da fiscalização da execução contratual. Tais objetos incluem as atribuições dos fiscais, análise da documentação, providências e

encaminhamentos cabíveis e os procedimentos cotidianos no acompanhamento da prestação dos serviços contratados, bem como a legislação corrente que é aplicável em cada caso. Tais conhecimentos compilados têm sempre como meta principal a contribuição para com a visão, de que todos os profissionais da educação devem se identificar tanto com as atividades meio, ou administrativas, quanto com a atividade fim da Instituição. Alargando e fortalecendo a estrutura cognitiva desses mesmos profissionais, o que certamente contribui diretamente para formação de sua identidade e para o seu auto reconhecimento como profissionais da educação.

O trabalho mais difícil e também o mais importante, que permeou toda a construção do Produto Educacional, foi o esforço de mantê-lo em consonância com as bases conceituais em Educação Profissional e Tecnológica, conforme seus pensadores principais, tais como Demerval Saviani, Gaudêncio Frigotto, Acácia Zeneida Kuenzer, Antônio Gramsci, Ricardo Antunes e Eliezer Moreira Pacheco. Assim, ao estruturar o Produto em uma ordem coerente com as bases conceituais, fundamentalmente, procurou-se:

- a) Partir de uma concepção de mundo e de ser humano baseada no materialismo histórico, que compreende o ser humano como produtor da sua existência, a partir da sua relação e atuação na natureza e com os outros seres humanos;
- b) Trazer como princípio da Educação, a partir dessa concepção de ser humano, o resgate da identidade entre trabalho e educação, através do trabalho como princípio educativo. Que se efetiva à medida em que proporciona a compreensão do processo histórico de produção científica e tecnológica; que visa à participação direta dos membros da sociedade no trabalho socialmente produtivo e que leva os participantes a compreenderem que todos nós somos seres de trabalho, de conhecimento e de cultura e que o exercício pleno dessas potencialidades exige superar a exploração de uns pelos outros;
- c) Explicitar que a escola necessária nessa concepção de mundo e de ser humano e de Educação é a Escola Unitária, pois é a que pressupõe que todos tenham acesso ao conhecimento, à cultura e às mediações necessárias para trabalhar e para produzir a sua existência e a riqueza social;
- d) Explanar que o ensino que esse modelo de escola deve ofertar é a

formação omnilateral, que preconiza a integração das dimensões fundamentais da vida e que estruturam a prática social, o trabalho, a ciência e a cultura;

- e) Promover a indissociabilidade entre educação profissional e educação básica, a integração entre conhecimentos gerais e específicos, bem como a Politecnia;
- f) Problematizar o fenômeno da terceirização, buscando compreendê-lo em suas múltiplas perspectivas, explicitando teorias e conceitos fundamentais para a sua compreensão e situando tais conceitos na realidade.

Após definido o tipo de Produto Educacional e o seu objetivo, foi preciso determinar as etapas da produção do mesmo, o que resultou nas seguintes fases:

- a) Definição do roteiro e dos temas que deveriam ser abordados pelo Guia Prático para os Fiscais de Contratos Administrativos. Esta fase só foi possível após a realização e a obtenção dos resultados da pesquisa inicial que embasou a construção e definição dos temas;
- b) Elaboração do esquema de produção do *e-book*, a partir dos temas, o que gerou dúvidas e demandou tempo para que se chegasse à melhor forma possível de atingir o objetivo proposto pelo Produto Educacional;
- c) Estruturação e composição do Produto Educacional, a partir dos resultados da pesquisa inicial e das análises e discussões realizadas através da mesma. Sendo que as características e o escopo de desenvolvimento do produto seguem as definições daquele estágio. Realização do destaque do que realmente é importante e a realização da transposição didática;
- d) Determinação dos temas técnicos relacionados às competências e à organização da fiscalização da execução contratual. Inclusão no Produto Educacional das atribuições dos fiscais, dos procedimentos para a análise da documentação, das providências e encaminhamentos cabíveis e dos procedimentos cotidianos no acompanhamento da prestação dos serviços contratados, bem como da legislação corrente que é aplicável. Criação e inserção dos formulários e relatórios necessários na forma de apêndices;
- e) Padronização do vocabulário, das estruturas e das seções, análise dos conteúdos, da distribuição e das seqüências, verificando a coerência

teórico-metodológica. Correção de erros conceituais, gabaritos ou juízos de valor e a realização do equilíbrio do texto didático;

- f) Revisão do Produto, buscando a adoção de uma linguagem simples, direta e concisa, que seja sempre objetiva. Remodelação, nos pontos em que se fizeram necessários do texto, para que este venha a ser amigável e agradável de ler e também de fácil utilização na prática;
- g) Realização do projeto gráfico do produto e sua aplicação ao mesmo, buscando uma identidade visual atrativa, de forma que os leitores não venham a se cansar ou a desistir da sua utilização;
- h) Produção efetiva do *design* e do projeto gráfico no conteúdo do Guia, através de programas aplicativos especialmente destinados a este fim e escolha e aplicação da utilização de um avatar, sempre com finalidades didáticas;
- i) Revisão final do Produto Educacional e a sua disponibilização para a aplicação aos participantes da pesquisa inicial.

Concluída a fase de elaboração do Produto Educacional, este obrigatoriamente deveria ser aplicado, de modo a verificar sua validade enquanto instrumento de ensino. Assim, o produto foi enviado por e-mail a todos os participantes iniciais da pesquisa, sete fiscais e sete não fiscais de Contratos Administrativos. E, juntamente com ele, foi enviado um *link* que remete a um questionário *on-line* anônimo para a avaliação do Guia e para a verificação das aprendizagens obtidas por meio do Produto Educacional, a ser respondido pelos participantes.

Foi concedido o prazo de dez dias para que os pesquisados conhecessem plenamente o Guia e retornassem com as respostas do questionário. Caso houvesse a perda de participantes neste processo, a coleta das informações e a conseqüente análise seriam realizadas com o número de questionários respondidos, de forma livre e espontânea, independentemente de qual fosse este número. Caso ocorresse de que nenhum dos participantes tivesse vindo a responder ao questionário, isto seria informado como resultado de pesquisa e o Produto Educacional seria avaliado unicamente pela Banca de Defesa do Mestrado, em relação ao seu potencial para a área de ensino. Os resultados da aplicação do Produto Educacional e as análises destes resultados, obtidos das avaliações propostas aos pesquisados, se encontram relatados e são amplamente discutidos

no subcapítulo 4.7 do presente trabalho.

O Produto Educacional, após ter sido aplicado e validado pela Banca de Defesa do Mestrado e com os ajustes necessários, será depositado na Plataforma EDUCAPES, sendo que o mesmo será registrado como produto vinculado à dissertação de pesquisa em EPT.

6 CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A busca pela temática teve como propósito conhecer o fenômeno da terceirização dos serviços nas Instituições da Administração Pública e qual a importância de um Guia Prático de Orientação para os Fiscais de Contratos Administrativos, como um instrumento de apoio ao fiscal de contratos, no desempenho de sua função de forma mais segura e adequada, principalmente para os servidores designados pela primeira vez para esta atividade.

Diante deste contexto, a pesquisa foi realizada com o objetivo geral de analisar o processo de fiscalização dos contratos administrativos de terceirização de serviços com cessão de mão de obra, no intuito de aperfeiçoá-lo e com o propósito de assegurar aos trabalhadores vinculados às empresas contratadas os mínimos direitos trabalhistas ainda mantidos pela legislação, partindo da visão dos fiscais e dos possíveis fiscais de contratos administrativos de natureza continuada. Mas também com a disposição de verificar, na percepção dos entrevistados, se a existência de um Guia Prático de Orientação para os Fiscais dos Contratos Administrativos, como um instrumento para a supervisão e a fiscalização dos serviços terceirizados, pode contribuir para o efetivo acompanhamento das atividades terceirizadas. A investigação teve como base cinco objetivos específicos: delinear o perfil dos servidores envolvidos com a atividade de fiscalização dos contratos administrativos; identificar as razões e as motivações que levam um servidor a negar a atividade de fiscalização de contratos, bem como o que leva um servidor a se tornar um fiscal de contratos administrativos; detectar, a partir da forma de trabalho dos fiscais, possíveis alternativas que venham a minimizar os problemas apresentados pelos fiscais no exercício de suas funções; desenvolver um produto educacional que venha a auxiliar os fiscais de Contratos Administrativos, com o objetivo de otimizar os processos de fiscalização contratual e assim garantir aos trabalhadores vinculados às empresas contratadas os mínimos direitos trabalhistas ainda mantidos pela legislação; e aplicar e avaliar a efetividade do Produto Educacional desenvolvido.

A partir do conhecimento obtido a respeito do processo de terceirização do trabalho, conclui-se que o mesmo se trata basicamente de um método de debilitar e de prejudicar a dignidade inerente ao trabalho, visando unicamente o ampliar da lucratividade das empresas e que, portanto, contribui para a manutenção do

capitalismo. Principalmente ao reforçar e ampliar a realidade da existência de uma classe explorada, a classe dos trabalhadores e de uma classe exploradora, a classe dominante. Tal paradigma, desde o início do capitalismo no Brasil, sustenta a *velha sociedade* e as desigualdades sociais, que nunca são superadas.

Percebe-se que a terceirização do trabalho deve e precisa ser combatida, mas não se pode contar com o apoio do empresariado, ou de qualquer outro setor da elite do país. Muito menos se pode contar com a benevolência dos governos que representam esses mesmos interesses. O combate deverá vir da classe que vem sendo explorada e que precisa negar qualquer forma de trabalho precário. O que não significa deixar de aceitar um emprego terceirizado, já que vivenciamos a realidade do desemprego estrutural e, muitas vezes, não existe outra opção para que o trabalhador possa auferir renda. Mesmo utilizando-se da condição de trabalhador terceirizado, é preciso negar a precarização do trabalho pela exigência do retorno e da ampliação dos direitos trabalhistas e pela revogação da Lei da Terceirização, da Reforma Trabalhista e da Reforma da Previdência, já que estas legislações fizeram o Brasil retroceder em décadas nas relações trabalhistas e nos direitos e conquistas da classe trabalhadora.

Torna-se claro que não é do interesse de elite alguma acabar com a terceirização, pois ela é o novo elixir do empresariado, como afirmam Antunes e Praun (2015). Sendo assim, faz-se imprescindível que a classe trabalhadora se una em prol do trabalho digno, pois o direito ao trabalho, enquanto meio de condição social básico das pessoas, está também diretamente relacionado com a melhoria das condições do próprio país. Além disso, o acesso e a expansão da Educação Profissional devem também ser motivo de luta, pois, quando alinhada aos interesses da classe trabalhadora, é o meio de compreensão e de transformação do mundo do trabalho.

Os objetivos específicos formaram o esteio da pesquisa. Extraíram-se os principais aspectos e conclusões deste estudo dos resultados das análises das entrevistas, tendo como balizadores os objetivos intrínsecos já citados. Observam-se, portanto, os corolários de cada objetivo da investigação já no capítulo quatro, os quais testemunham a realidade da gestão e da fiscalização dos contratos públicos.

Como resposta ao problema de pesquisa, este estudo possibilitou identificar que um Guia Prático de Orientação para os Fiscais de Contratos Administrativos, utilizado como um instrumento operacional pode contribuir como um material de

suporte aos fiscais no acompanhamento da execução dos contratos de prestação de serviços, bem como na avaliação da qualidade dos serviços que são prestados.

Com relação aos resultados obtidos das entrevistas realizadas, constatou-se que o *Campus* Camaquã do IFSul não dispõe de um guia de orientação para os fiscais dos Contratos Administrativos, que seja padronizado para a fiscalização de Contratos Administrativos de natureza continuada. E verificou-se também que cada servidor busca a formação e a capacitação que julga necessária para o exercício da atividade de fiscalização que lhe foi atribuída.

Acredita-se que, com a utilização do Guia Prático de Orientação para os Fiscais dos Contratos Administrativos, os fiscais possam atuar com maior segurança e responsabilidade na execução de suas tarefas, para assegurar a eficiência e o efetivo controle dos serviços prestados de forma terceirizada, e ainda, permitirá o melhor entendimento de todos os sujeitos envolvidos na gestão e fiscalização de contratos, incluindo-se nestes os trabalhadores terceirizados, que vêm tendo os seus direitos trabalhistas solapados por governantes alinhados com as tendências neoliberais hegemônicas da atualidade.

A fiscalização de Contratos Administrativos é tarefa das mais complexas e exige conhecimento e aperfeiçoamento contínuos do profissional, para que este tome decisões acertadas e sempre no interesse do bem público. Torna-se, assim, necessário o desenvolvimento e manutenção de uma atividade de fiscalização de contratos mais eficiente, que atenda à demanda da clientela sempre crescente do *Campus* Camaquã do Instituto Federal Sul-rio-grandense. Não obstante, a falta de capacitação e mesmo das informações mais básicas, em alguns casos, não têm impedido que os fiscais de Contratos Administrativos desenvolvam suas atividades com o zelo e a dedicação que são esperados do servidor para o bom andamento do serviço público. Confirmando a sua forma de trabalho perante os Contratos Administrativos, na qual a prática da fiscalização é construída no dia a dia, com base na experiência e no bom senso.

Contudo, a pesquisa identificou e deixa claros, alguns fatores que impedem uma fiscalização eficiente da execução contratual: como a falta de treinamento e qualificação; o desconhecimento a respeito da legislação sobre a fiscalização de contratos e também previdenciária, trabalhista e tributária; fiscais que atuam sobre mais de um contrato; acúmulo de atividades do cargo com as de fiscal e o fato de que a maioria dos fiscais não participou da elaboração do Termo de Referência no

processo licitatório.

Verificou-se também que os agentes públicos envolvidos no processo de fiscalização de serviços terceirizados, têm expectativas positivas quanto à possibilidade da institucionalização de uma ferramenta de ensino como o Guia Prático de Orientação para os Fiscais de Contratos Administrativos, que tem se mostrado eficaz e padronizada.

Através deste estudo foi possível identificar ainda, as principais dificuldades e aquilo de que mais os fiscais necessitam para o fiel desempenho do seu papel. E em relação às percepções dos agentes públicos envolvidos no processo de terceirização, quanto à utilização de um Guia Prático de Orientação para os Fiscais dos Contratos Administrativos, as entrevistas realizadas apontaram evidências relevantes que contribuem para a proposição sugerida como resposta ao problema de pesquisa. No presente trabalho, foi possível identificar durante o desenvolvimento das entrevistas, que em relação à terceirização, esse instrumento de ensino e de orientação possibilitará o acompanhamento e a fiscalização principalmente dos quesitos que dizem respeito aos direitos do trabalhador que presta serviço na instituição, objetivando assegurar o cumprimento das cláusulas contratuais referentes a esses encargos, para evitar inadimplemento por parte da empresa contratada e os conseqüentes prejuízos para a Instituição contratante, que participa com a responsabilidade subsidiária na contratação deste trabalhador.

No que se refere à fiscalização, percebe-se que há um entendimento, de que é o meio através do qual é possível reduzir as reclamações trabalhistas, verificar a execução dos serviços prestados quanto à qualidade, prazos e quanto ao cumprimento das demais cláusulas contratuais previamente estabelecidas. Mas também se constitui na possibilidade de o fiscal contratual colaborar para garantir aos seus colegas, os trabalhadores terceirizados, a manutenção dos poucos direitos trabalhistas ainda mantidos pela legislação.

Quanto à efetividade de um Produto Educacional, identificou-se que a mesma requer um instrumento prático e didático de ensino e de orientação que venha possibilitar ao fiscal dos Contratos Administrativos, o gerenciamento, o acompanhamento, a fiscalização e a correta avaliação da execução contratual dos serviços terceirizados. Pois os problemas inerentes à terceirização são bastante variados, como por exemplo, a inexperiência dos fiscais e dos prepostos da empresa contratada, o pouco ou nenhum conhecimento sobre a legislação trabalhista, a

ausência de critérios para escolha do representante da Administração Pública, a falta de uma rotina padronizada de fiscalização, a sobrecarga do fiscal de contratos, a falta de um sistema de gerenciamento, de acompanhamento e de fiscalização de serviços terceirizados, dentre outros. Outrossim, compete à Administração Pública compreender cada possível formador de obstáculos e buscar as melhores soluções, tendo como norteador principal o interesse da coletividade.

Com base nos resultados obtidos da coleta de dados, percebeu-se que o processo de terceirização no IFSul *Campus* Camaquã merece especial atenção dos gestores quanto às ferramentas de gestão disponibilizadas para a fiscalização dos referidos contratos. Verificou-se que a unidade tem feito muito, mas é preciso o envolvimento da Administração para se fazer muito mais, no sentido de que a terceirização venha a se transformar realmente em um instrumento de estratégia de gestão. Portanto, sendo a terceirização um elemento presente na realidade do IFSul *Campus* Camaquã, sendo também uma constante a busca pela excelência dos serviços prestados à comunidade, existe a necessidade premente de se manter alinhado aos princípios da Administração Pública, pois este é um quesito importante para afirmar a credibilidade de uma Instituição de referência na Educação e na formação de centenas de jovens e adultos.

Face ao que foi exposto na presente análise, acredita-se que tenha havido uma significativa contribuição para demonstrar a necessidade de um olhar crítico e focado por parte da Administração do *Campus* Camaquã para a questão da terceirização. Ressaltando a importância de um instrumento educacional, na forma de um Guia de Orientação para os Fiscais de Contratos Administrativos, com a finalidade de um correto acompanhamento e da avaliação dos serviços terceirizados. Pois é indeclinável para o sucesso desta Instituição, além dos apropriados instrumentos de controle, a harmonização desde a indicação do representante da Administração Pública, que deverá ser um profissional com a qualificação e a formação em relação à fiscalização de Contratos e quanto aos aspectos normativos que regem a terceirização na Administração Pública.

Tendo em vista os aspectos observados, os resultados da pesquisa, assim como as discussões que derivaram da análise dos dados obtidos, pode-se considerar que se tenha alcançado o objetivo principal do estudo, a análise dos aspectos da fiscalização de contratos administrativos de natureza continuada, no *Campus* Camaquã do IFSul, com foco na visão de seus fiscais e dos possíveis

fiscais. Esses servidores fazem a rotina dessa atividade e constroem a história prática da fiscalização de contratos no *Campus Camaquã* que, como se observou, enfrenta diversas dificuldades.

Esta dissertação teve ainda em seu escopo, a missão de identificar fatores relacionados ao desempenho da fiscalização dos contratos administrativos do *Campus Camaquã* do IFSul. Como se pode notar, a qualidade das contratações de serviços públicos pode impactar positiva ou negativamente no desempenho organizacional. Qualidade essa que se define pela maneira como acontece o controle e o acompanhamento das contratações públicas. Estas, por sua vez, ocorrem no setor público por meio de processo licitatório que, se concluído com sucesso, produz um contrato administrativo, que confere, às instituições públicas, autonomia para modificar, rescindir, fiscalizar e aplicar sanções aos contratados que descumprirem o contrato, sempre com foco no interesse público.

Com isso, evidencia-se a função da fiscalização, que tem como finalidade garantir o cumprimento do objeto licitado, em conformidade com os termos contratuais. Contudo, as atividades inerentes às contratações realizadas pelos órgãos públicos apresentam grandes volumes de especificidades, que fazem com que a fiscalização dos contratos administrativos não seja uma tarefa fácil, exigindo do fiscal uma constante atualização e o desenvolvimento de competências.

Na busca pela compreensão do processo e dos mecanismos de fiscalização dos contratos do *Campus Camaquã* do IFSul, foi possível identificar, no que se refere à metodologia utilizada no processo para a fiscalização dos contratos daquela instituição, que há certa sobrecarga de atividades para alguns fiscais. Este novo instrumento de ensino e de orientação, o Guia Prático de Orientação para os Fiscais de Contratos Administrativos, pode contribuir para melhorar o processo de fiscalização, aumentando o interesse e a disposição dos servidores, no sentido de se prontificarem para também assumirem posições de fiscalização, diminuindo a sobrecarga de tarefas de seus colegas, o que foi também ratificado nos relatos de alguns fiscais. Contribuindo ainda profundamente para a padronização do fluxo de procedimentos, conforme pode ser observado em consulta ao Produto Educacional elaborado.

Para responder ao proposto nos objetivos específicos apresentados nesta pesquisa, onde um dos quais foi o de identificar as dificuldades enfrentadas pela fiscalização de contratos no desempenho de suas atividades, buscou-se, num

primeiro momento, conhecer o perfil desses servidores fiscalizadores, qual a percepção dos fiscais quanto à relevância da fiscalização para as instituições públicas, qual o conhecimento desses fiscais sobre a legislação específica que trata de contratos e quanto à preparação técnica desses servidores para o exercício das atividades inerentes à função de fiscal de contrato, inclusive, quanto à submissão dos mesmos a treinamentos e capacitações.

Sobre o perfil dos servidores que, nesta pesquisa, abrangeu a formação acadêmica e o tempo de experiência na área de atuação, após análise dos resultados, apurou-se que a maioria dos servidores fiscalizadores possui bom nível de formação acadêmica. Esse resultado representa um fator positivo, ao considerarmos que a formação é um contributo determinante para o bom desempenho do servidor no exercício de suas funções de fiscalização dos contratos. Quanto ao tempo de experiência na função de fiscal de contratos no *Campus Camaquã* do IFSul, percebeu-se que a atuação da maioria dos servidores fiscais na execução dessa função é recente. Sobre a percepção da relevância da fiscalização contratual, a maioria dos fiscais se manifestou consciente da importância do ato de fiscalizar.

Acerca do conhecimento específico da legislação regente, que acredita-se ser um fator importante para determinar o desempenho na gestão da execução e na fiscalização dos contratos administrativos, verificou-se que um percentual considerável dos fiscais declarou não conhecer bem a legislação aplicável à fiscalização contratual. Ainda que a dinâmica das normas que tratam dos contratos administrativos seja marcada pelas constantes alterações na legislação e venham a exigir do fiscal uma atualização permanente.

Nesse contexto, o foco do Produto Educacional idealizado é voltado para a qualificação dos fiscais do campus, em que se apreendeu que muitos deles não se submeteram a uma qualificação ou mesmo uma formação para o exercício dessa atividade. Em outras palavras, não receberam a instrução básica para se tornarem habilitados na função. Contudo, alguns fiscais consideraram suficientes os seus entendimentos para exercerem a fiscalização, com base nos conteúdos dos contratos, sobre os quais declaram serem bons conhecedores.

De forma sintetizada, evidencia-se que as dificuldades mencionadas pelos fiscais podem ser classificadas, neste estudo, como dificuldades relacionadas a fatores internos e externos. Para os primeiros temos: a falta de capacitação; a

formação profissional ou cargo diverso do serviço fiscalizado; a falta de um guia de referência que possa prestar suporte técnico ao fiscal; o acúmulo de funções, sendo que existe uma indefinição de um horário específico para se dedicar exclusivamente à fiscalização contratual; e a falta de conscientização da responsabilidade da função, tanto por parte do fiscal, quanto das demais pessoas envolvidas no processo. Como fatores externos destacam-se: a lentidão das empresas contratadas na apresentação dos documentos solicitados pela fiscalização; a falta de clareza, a falta de rigidez e as lacunas da legislação; a falta de esclarecimentos para as empresas contratadas de quais são as suas obrigações e de quais são as funções do fiscal do Contrato; e também as dificuldades dos fiscais em terem acesso aos representantes das empresas contratadas.

Pode-se apontar os elementos que tendem a influenciar no desempenho da fiscalização dos Contratos Administrativos no estudo de caso realizado. Elementos esses que comprovadamente contribuem para que a atividade de fiscalização contratual possa fluir, de forma a atingir o objetivo pretendido. Fatores como: a qualificação e a formação do fiscal de contratos, tanto em relação ao entendimento da legislação quanto à capacitação técnica; a manutenção de um manual atualizado de fiscalização e gestão de contratos; a adoção de instrumentos de controle; a manutenção de registro histórico de qualidade e a definição clara e precisa do objeto da prestação dos serviços. Este estudo identificou, no Campus Camaquã do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense, a presença de alguns desses fatores apontados acima como influenciadores positivos no processo de fiscalização contratual, como formação acadêmica dos fiscais e o predomínio da adoção de instrumentos de controle. Entretanto, apontou também fatores que influenciam negativamente naquele processo, como a falta formação específica e de capacitação, especialmente em virtude do aparente despreparo, frente à necessidade de aplicação de penalidades às empresas contratadas.

Diante da presença destes fatores, tanto positivos, quanto negativos, que são influenciadores do desempenho na execução da fiscalização de contratos no *Campus Camaquã* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense, apurados neste estudo, pode-se dizer que o processo ainda possui muito a ser aprimorado. E acredita-se que, na gestão desse processo, pode-se tomar uma seqüência de ações positivas, a começar com a implantação do Guia de Orientação para os Fiscais de Contratos Administrativos. Principalmente porque, a

partir da leitura e da internalização do conteúdo deste, mais conscientes da importância da sua função, os fiscais irão buscar por maiores conhecimentos e atualização a respeito das legislações que regem as contratações públicas, sempre em constantes mudanças e os gestores deverão intensificar o seu esforço no incentivo deste processo de qualificação.

Cabe esclarecer que não foi exposto, como objetivo do estudo nesta dissertação, apontamentos de possíveis soluções para aprimorar a execução dos demais aspectos relacionados à fiscalização de contratos no Campus Camaquã do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense, além da necessidade de um instrumento que promova a formação e a orientação prática dos fiscais; não obstante, reconhece-se tal necessidade e a possibilidade do advento de trabalhos posteriores que possam vir a colaborar neste sentido. A título de exemplo, pode-se proceder com a aplicação de entrevistas com os gestores do *Campus*, para uma maior validação das informações já obtidas.

Desta forma, ao finalizar a presente pesquisa, verifica-se a possibilidade da continuidade da mesma, em outros estudos a serem realizados sobre o tema ora abordado, com o intuito de reforçar a matéria. Sugere-se, por exemplo, análises sobre as melhores práticas de gestão de contratos administrativos na Administração Pública e sobre a percepção dos usuários internos, como servidores e discentes; quanto à efetividade da terceirização e também quanto à influência da cultura organizacional na terceirização. Recomenda-se ainda, como pauta para os possíveis trabalhos futuros, a elaboração de exames que venham a ampliar o escopo deste estudo, em cujos atores estejam incluídos os gestores e os fiscais de contratos administrativos, no que se refere à execução de obras civis de engenharia e de reformas, e ainda, no que diz respeito à aquisição de materiais para entrega futura. E, para além destes, propõem-se inclusive investigações sobre a educação continuada dos gestores e dos fiscais de contratos públicos, que se mostrou necessária, a partir das conclusões do presente trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovani. A terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. In: **Revista TST**, vol. 80, no 3, jul/set 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/71031/005_alves.pdf?sequence> Acesso em 01 fev. 2020.

ALVES, Giovani. **Terceirização e acumulação flexível do capital: notas teórico críticas sobre as mutações orgânicas da produção capitalista**. Revista Estudos da Sociologia. Araraquara: v.16, n.31, p. 409-420, 2011. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/4513/3960>>. Acesso em 14 maio 2019.

ANTUNES, Ricardo. **A sociedade da terceirização total**. Revista da ABET, v. 14, n. 1, Janeiro a Junho de 2015. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25698/0>>. Acesso em 16 maio 19.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. Cortez Editora, 2006, 200 p.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a qualificação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo. DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. In: **O social em questão**. Ano XVIII n°34, 2015. Disponível em: <<http://www.cressrn.org.br/files/arquivos/Sm4618UP754c17102374.pdf>>. Acesso em: 18 fevereiro 2020.

ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, n. 123, pp. 407-427, 2015.

AROUCA, José Carlos. **Reforma trabalhista do governo temer, inconstitucionalidade explícita e reação**. Revista Direito Unifacs, 2018. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5235>>. Acesso em 22 maio 19.

BARATO, Jarbas Novelino. Conhecimento, trabalho e obra: uma proposta metodológica para a Educação Profissional. **B. Téc. Senac: a R. Educ. Prof**, v. 34, n. 3, p. 4–15, 2008. Disponível em: <<http://www.bts.senac.br/index.php/bts/article/view/262>>. Acesso em 20 dez. 2019.

BARDIN L. **Ánalyse de conteúdo**. SP: Edições 70, 2011.

BIAVASCHI, Magda Barros. O capitalismo contemporâneo e as novas formas de contratação da força de trabalho: a terceirização. In: KREIN, José Dari; CARDOSO

JR., José Celso; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilan O.; (Orgs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas**. V.1. São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 2019.

BRASIL. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. **Manual de gestão e fiscalização de contratos** / Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Secretaria Executiva. – Brasília: Mapa / ACS, 2009, 32 p.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_31_350.html#SU M-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_31_350.html#SU_M-331)>. Acesso em: 02.abr.2019.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1 de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em 30 dez. 2019.

BRASIL. **Lei 13.429**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm> Acesso em 20 dez. 2019.

BRASIL. **Lei 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato20042006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em 05 jan. 2019.

BRASIL. **Lei 9.632**, de 07 de maio de 1998. Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9632.htm>. Acesso em 12 de jan. 2019.

BRASIL. **Decreto 9.507**, de 21 de setembro de 2018. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Ato20152018/2018/Decreto/D9507.htm#art17> Acesso em 12 de jan. de 2020.

BRASIL. **Lei 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos

servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em 01 de abr. de 2019.

BRASIL. **Lei 8.666**, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm

BRASIL. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**. Sumário Executivo. Março de 2019. Disponível em <http://pdet.mte.gov.br/caged?view=default>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2020.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 05 de 26 de maio de 2017**. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/legislacao/instrucoesnormativas/760-instrucao-normativa-n-05-de-25-de-maio-de-2017>. Acesso em 21 fevereiro 2020.

BRIDI, Maria Aparecida. A crise da relação salarial e o sindicalismo em tempos neoliberais. **Caderno CRH**, Vol. 19, Nº 47. Salvador: UFBA, 2006. Disponível em <http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=300>. Acesso em 03 set. 2020

CABRAL, Adriano da Silva. **Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos na Administração Pública Federal**. Orientador: José Nilton Conserva Arruda. 2015. 36 f. TCC (Graduação em Administração Pública e Gestão Governamental) – Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande. 2015.

DAVENPORT, Thomas H.; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento Empresarial; como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1998. 237p.

DIAS, Edmundo Fernandes. **“Reestruturação produtiva”: forma atual da luta de classes**. Revista Outubro: Ed. 01, 1998. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/reestruturacao-produtiva-forma-atual-da-luta-declasses/>. Acesso em 16 maio 19.

DIEESE. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo, 2007. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf

DRUCK, Graça; SENA, Jeovana; HORIE, Marina Morena; PINTO; Sâmia, ARAÚJO. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: **Terceirização do trabalho no Brasil : novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília : Ipea, 2018. 217 p.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Geração de empregos e Reforma Trabalhista: Uma conta que não fecha. In: **Justificando: Mentas inquietas pensam direito**. 20

março de 2019. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2019/03/20/geracao-de-empregos-e-reformatrabalista-uma-conta-q-nao-fecha>>. Acesso em: 20 maio 2019.

FONSECA, Vanessa Patriota da. Terceirizar atividade-fim é alugar trabalhador. In: **Terceirização do trabalho no Brasil : novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília : Ipea, 2018. 217 p.

FONTE, Sandra Soares Della. **Formação no e para o Trabalho**. EPT em Revista. CONIF Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Goiânia, 2018, 19 p.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe. In: **Revista Brasileira de Educação**. v. 14, n.40, p. 168-194, jan./abr. 2009.

FURTADO, Lucas Rocha. **Curso de Licitações e Contratos Administrativos**. São Paulo. Atlas, 2001.

GATTI, Bernardete Angelina. **A construção da pesquisa em educação no Brasil**. 3.ed. Brasília: Liber Livro Editora, 2010.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva**. *Tempo soc.* [online]. 2018, vol.30, n.1, pp.77-104.

LANZINI, Carlos Alberto. **Terceirização: a Administração Pública e a Responsabilidade com Débitos Trabalhistas**. Trabalho de conclusão do curso de Especialização em Administração Pública – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

LIBÂNEO, José Carlos. O sistema de organização e gestão da escola. In: LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e Gestão da Escola - teoria e prática**. 4ª ed. Goiânia: Alternativa, 2001. Disponível em: https://acervodigital.unesp.br/bitstream/123456789/32/3/LDB_Gest%C3%A3o.pdf . Acesso em 10 julho 2019.

LÜDTKE, Menga; ANDRÉ, Marli E.D.A. **Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária, 1986.

MAEDA, Patrícia. **Reformar para piorar: a reforma trabalhista e o sindicalismo**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018.

MANFREDI, Sílvia Maria. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MOREIRA, Marco Antonio. **Teorias de Aprendizagem**. São Paulo: E.P.U, 1999. 195p.

OLIVEIRA, R.I.R.; GASTAL, M.L.A. **Educação Formal Fora da Sala de Aula – Olhares Sobre o Ensino de Ciências Utilizando Espaços Não Formais**. VII Encontro Nacional de Pesquisa em Educação de Ciências. Florianópolis, 2009, 11p.

PACHECO, Eliezer. **Fundamentos Políticos-Pedagógicos dos Institutos Federais:** diretrizes para uma educação profissional e tecnológica transformadora. Natal. Editora IFRN, 2015, 66 p.

PAGNONCELLI, D. **Terceirização e Parceirização: estratégias para o sucesso empresarial.** Rio de Janeiro: D. Pagnoncelli, 1993.

PARO, Vitor Henrique. **Crítica da Estrutura da Escola.** São Paulo: Cortez, 2011.

PELATIERI, Patrícia; MARCOLINO, Adriana; HORIE, Leandro; COSTA, Luis Augusto Ribeiro da; CAMARGOS, Regina Coeli. As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. In: **Terceirização do trabalho no Brasil : novas e distintas perspectivas para o debate.** Brasília : Ipea, 2018. 217 p.

POCHMANN, Márcio. **Sindeepres 15 anos** – a superterceirização dos contratos de trabalho. 2007. Disponível em: <http://www.bancax.org.br/br/admin/noticias/arquivos/5be45325eb3947d508e7b2cb2c37069f1601_arqui.pdf. 31p.> Acesso em 29 jul.2015.

REBELO, André Marques; MOREIRA, Guilherme Renato Caldo; LOPES, Guilherme Byrro; COURA, Eduardo Batista. Terceirização: o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho In: **Terceirização do trabalho no Brasil : novas e distintas perspectivas para o debate.** Brasília : Ipea, 2018. 217 p.

RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. TERCEIRIZAÇÃO: UMA VISÃO CRÍTICA* OUTSOURCING: A CRITICAL VIEW. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 65, n. 99, p. 351-368, jan./jun. 2019

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos.** São Paulo: Bookmann Companhia Editora, 2015, 205p.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. In: **Revista Brasileira de Educação.** v. 12, n. 34, p. 152-180, jan./abr. 2007.

SOUSA, Fernando Pires de; SOBRAL, Fabio Maia; MACAMBIRA, Júnior. Terceirização no processo de acumulação capitalista, suas imbricações com as formas de trabalho produtivo e improdutivo e manifestações. In: **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate.** Brasília: Ipea, 2018. 217 p.

VIEIRA, Sofia Lerche. Política(s) e Gestão da Educação Básica: revisitando conceitos simples. In: **RBPAAE – v.23, Revista Brasileira de Política e Administração na Educação,** n.1, p. 53-69, jan./abr. 2007, ANPAE.

ZANATA, Luciana; REBELO, Marina de Souza S. G. **Manual de Contratos de Prestação de Serviços Terceirizados.** Santa Catarina: Memória Forense Editora, 2009, 76 p.

APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL



Sou fiscal... E agora?

Um Guia Prático para os Fiscais de Contratos Administrativos

Luís Roberto da Silva Lampe

Dr. Sérgio Wesner Viana

2021



Sou fiscal... E agora?
Um Guia Prático para os Fiscais de Contratos Administrativos

Autores:

Luís Roberto da Silva Lampe
Mestrando em Educação Profissional e Tecnológica - IFRS - *Campus* Porto Alegre
Técnico Administrativo em Educação – IFSul – *Campus* Camaquã

Prof. Dr. Sérgio Wesner Viana
Doutor em Educação em Ciências Químicas da Vida e Saúde – UFRGS
Professor no IFRS - *Campus* Porto Alegre

IFRS
Porto Alegre

2021

Ficha Catalográfica

L237s Lampe, Luís Roberto da Silva

Sou fiscal...E agora? um guia prático para os fiscais de contratos administrativos / Luís Roberto da Silva Lampe ; Sérgio Wesner Viana. – Porto Alegre : IFRS, 2021.
050 p. : il.

Produto Educacional [livro eletrônico] (Mestrado) – Instituto Federal do Rio Grande do Sul. Campus Porto Alegre. Programa de Pós-Graduação Em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), Porto Alegre, 2021.

Orientador(a): Prof. Dr. Sérgio Wesner Viana

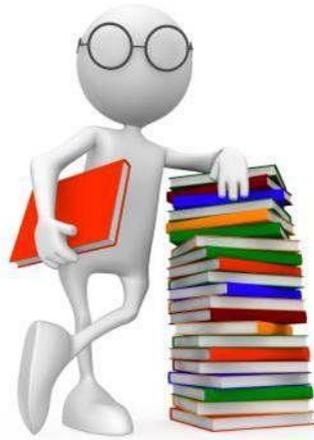
1. Administração Pública. 2. Contrato Administrativo. 3. Produto Educacional I.Viana, Sérgio Wesner. II. Título

CDU 351

Catalogado pela Bibliotecária Gislaíne da Silva Maciel CRB 10/1481

SUMÁRIO

1	Sou fiscal... E agora?	4
2	Vamos refletir um pouco? A Terceirização – Trabalho e Desigualdade	5
	2.1 Se a realidade está posta, o que posso eu fazer?	9
	2.2 Eu posso me recusar a ser um fiscal de Contratos?	10
3	Sou Fiscal	11
	3.1 O Perfil do Fiscal	12
	3.2 As Competências e as Atribuições do Fiscal	12
	3.3 O que devo fazer mensalmente?	13
	3.4 O que devo fazer eventualmente, quando ocorrer?	13
4	A Reunião Inicial com a Contratada	13
5	A Fiscalização nos Contratos com Dedicção Exclusiva de Mão de Obra	14
	5.1 A Documentação Necessária ao Início da Prestação dos Serviços	14
	5.2 As Providências da Fiscalização	15
	5.3 Acompanhamento da Execução dos Serviços com Dedicção Exclusiva de Mão de Obra	16
	5.4 Os Procedimentos para o Recebimento Provisório dos Serviços com Dedicção Exclusiva de Mão de Obra	17
6	Fiscalização nos Contratos sem Dedicção Exclusiva de Mão de Obra...	20
	6.1 Fiscalização pelo Instrumento de Medição de Resultado (IMR)	20
	6.2 O Acompanhamento da Execução dos Serviços sem Dedicção Exclusiva de Mão de Obra	21
	6.3 Os Procedimentos para o Recebimento Provisório dos Serviços sem Dedicção Exclusiva de Mão de Obra	22
7	As Penalidades aplicadas às Contratadas e Motivadas pela Fiscalização	24
8	Os Encaminhamentos por parte da Fiscalização	24
9	As Vedações à Fiscalização	25
10	E agora?	26
	APÊNDICES	27
	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	36
	REFERÊNCIAS	37



Olá, eu sou o Fisc, Fisc All.



Você se sente perdido?



Tem a sensação de que caiu de paraquedas neste universo estranho da fiscalização de contratos?



Não sabe para que lado deve ir?



Não se preocupe! Estou aqui para ajudá-lo!

1. Sou fiscal... E agora?



Parabéns! Se você está lendo este material, é porque você já foi nomeado como fiscal de um Contrato Administrativo ou porque tem algum interesse no tema e poderá vir a tornar-se um fiscal. Saiba que esta é uma excelente atividade e de fundamental relevância para o pleno funcionamento do nosso *Campus*.

A Administração Pública, ao diligenciar a sua missão institucional, conta com legislações, procedimentos e processos gerenciais a disposição de seus agentes, que empreendem seus conhecimentos, esforços e técnicas a fim de atingir práticas eficientes ao encontro do bem comum almejado pela Instituição.

Em consonância com estes objetivos, este Guia traz as diretrizes para o adequado acompanhamento e fiscalização dos contratos e estabelece critérios e procedimentos técnico-administrativos no âmbito do IFSul – *Campus* Camaquã.

O mesmo encontra-se harmonizado com as normas e princípios da Lei 8.666 de 1993, Lei das Licitações e dos Contratos, a qual regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988, que versa sobre as compras e contratos da Administração Pública, além da Instrução Normativa SEGES/MPDG N° 5, de 26 de maio de 2017, que dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

Este documento aponta manter a qualidade na prestação dos serviços que a Administração Pública Federal disponibiliza aos seus usuários, o que permitirá atualizações freqüentes e sua periodicidade de revisão dependerá da ocorrência de avanços na legislação, procedimentos e processos gerenciais aplicados aos contratos administrativos.

O presente trabalho, fruto de pesquisa realizada por este mestrando e seu orientador, durante o Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - PROFept, pretende trazer uma compreensão básica, no entanto completa, sobre a atividade do Fiscal de Contratos Administrativos. Tem como objetivo guiar o Fiscal em seus primeiros passos, assim como no seu dia a dia, no acompanhamento e no controle da execução dos Contratos Administrativos de prestação de serviços terceirizados.

Não foi a nossa preocupação, no desdobrar-se do desenvolvimento deste Guia, mencionar repetidamente a legislação que dá suporte a cada capítulo, com o objetivo de não tornar a leitura desnecessariamente tediosa. Assim, caso o leitor deseje aprofundar seus conhecimentos na legislação correlata, poderá fazê-lo acessando o material existente ao final do Guia, sob o título de legislação aplicável.

É amplamente conhecido e notório, que existe uma profusão de manuais de fiscalização de contratos, elaborados pelas mais diversas Instituições das Administração Pública e disponíveis a todos, nos ambientes virtuais. No entanto a realidade revela que estes, na sua grande maioria, acabam se constituindo apenas em compêndios da legislação vigente e que, devido à abundância desta, assim como à prodigalidade com a mesma é produzida em nosso país, faz com que a utilização destes manuais venha a ser enfadonha e improdutiva. Dessa forma, buscamos desenvolver um Guia que fosse prático e não muito extenso, mencionando a legislação aplicável como referência para quem necessitar se aprofundar nesta um pouco mais.

No próximo capítulo pretende-se discutir, através de uma linguagem simples e sem a presunção de esgotar o tema, alguns conceitos e fundamentos básicos que envolvem o trabalho e o emprego nos dias de hoje, especialmente em relação à temática da terceirização do trabalho e a sua dissonância com uma proposta de transformação social e humana. Busca-se não apenas informar e trazer novos conhecimentos ao leitor, mas também despertar no servidor a sua empatia para com a classe dos trabalhadores terceirizados, hoje em constante degradação face ao avanço do aspecto mercadológico da nossa sociedade.

Em tempos de perda de direitos, de reforma trabalhista e reforma previdenciária, temos a profunda convicção de que nunca foi tão necessária a Educação Profissional e Tecnológica para o povo brasileiro. Por isso é necessária a união de todos os trabalhadores, servidores e terceirizados, na luta e no trabalho sério e comprometido para a consolidação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, que tem a missão de construir uma Educação de qualidade para aqueles que vivem do trabalho.

2. Vamos refletir um pouco? A Terceirização – Trabalho e Desigualdade



A expressão terceirização deriva do latim *tertius*, que seria o sujeito estranho em uma relação entre outros dois sujeitos. Significa que o terceiro não é essencial para a existência desta relação. No processo produtivo, ele é quem intermedia a contratação de mão-de-obra para uma empresa que decide descentralizar parte de suas atividades e responsabilidades trabalhistas. Esta decisão baseia-se na promessa que a terceirização promove a redução de custos com a administração da força de trabalho. Isto, contudo, tem um preço alto para o

trabalhador.

Podemos dizer que, na prática, a terceirização, como descentralização permanente ou temporária de parte das atividades de uma empresa, existe antes mesmo do desenvolvimento do capitalismo moderno. Porém, é a partir do século XX que ela se torna um problema social e, logo, objeto de estudo da Sociologia, bem como de outras áreas da ciência, como direito, economia e administração.

A terceirização tomou sua forma atual nos Estados Unidos, durante a Segunda Guerra Mundial, quando a indústria bélica passou a delegar parte de suas atividades a terceiros por falta de capacidade de lidar com a demanda de armamentos do período. Entretanto, ela voltou a ter importância no processo produtivo em termos mundiais somente após as grandes crises econômicas da década de 1970 em diante, em especial após o choque do petróleo de 1973. Diante da crise, como saídas encontradas, o capital buscou romper com a suposta rigidez dos mercados na alocação da força de trabalho e dos contratos de trabalho. Teve início um profundo processo de racionalização dos sistemas de produção, de reestruturação das corporações, com vistas a economizar mão de obra e a intensificar o controle sobre o trabalho. Cresce assim, nas mais diversas partes do mundo capitalista, as formas de contratação flexíveis. Dentre as consequências de tais processos, tem-se o desemprego e profundas alterações na estrutura do mercado de trabalho, que segundo Bridi (2006, p. 296), ocasionou a “diminuição dos trabalhadores estáveis e formais e crescimento do número de trabalhadores com jornada e remuneração flexíveis, contratados por tempo parcial, por tempo determinado e subcontratados”. Sob o discurso da ampliação de empregos, uma das recomendações – que foram efetivadas em diversos países – foi a flexibilização e/ou a desregulamentação da legislação trabalhista.

No Brasil, ao final dos anos 1980 e início dos 1990, diante do esgotamento do regime do projeto de desenvolvimento nacional baseado no protecionismo comercial, o Estado brasileiro optou pela abertura comercial e com isso o mercado interno foi invadido pela competição internacional. Um novo patamar de competitividade entrou em cena para o empresariado nacional e com ele surge a necessidade de enxugar custos no processo produtivo. A terceirização foi uma das principais estratégias utilizadas para esse fim.

No setor público, assim como no privado, ela se intensificou na década de 1990, especialmente, após a edição da Súmula 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho de 1993 e pela lei 8.666/93 denominada lei das licitações. Na primeira, o TST organiza e especifica as situações em que a terceirização é lícita e aquelas em que é ilícita. Em síntese, ela seria lícita apenas em quatro situações: 1) contratação de trabalho temporário; 2) atividades de vigilância; 3) atividades de conservação e limpeza; e 4) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Na segunda, é regulamentado o processo de contratação de serviços terceirizados na administração direta e indireta.

Intelectuais como Pochmann (2007) e Biavaschi (2013), além do DIEESE (2007), realizam estudos de grande envergadura sobre a terceirização em suas diferentes faces e caso o leitor manifeste um maior interesse, poderá consultar as suas obras completas, a partir das referências bibliográficas. Com base nestes, podemos afirmar ser uma posição largamente aceita que a terceirização, da forma como é aplicada no Brasil hoje, tende a precarizar ou a reforçar a precariedade da vida dos trabalhadores. Isto ocorre, pois o objetivo principal da terceirização é a redução de custos no processo de produção ou de prestação de serviços. E ela se dá quase que exclusivamente para economia da força de trabalho. Sem adentrarmos na explicação do processo pelo qual a terceirização age, podemos dizer que sua lógica é precarizar as condições de trabalho que acontecem sob o fito da redução de custos. **Nem sempre, contudo, a decisão de terceirizar uma função garante a prometida redução de despesas com mão-de-obra. Mas quase sempre, quando a mesma é estabelecida, as consequências são de piora nas condições de trabalho. Em decorrência, tem-se o**

aprofundamento dos níveis de desigualdade entre os trabalhadores.

Os serviços de limpeza, vigilância, manutenção etc. que antes eram realizados por servidores públicos estáveis, que contavam com um plano de carreira e outros benefícios, passaram a ser realizados por outros trabalhadores agora contratados por uma miríade de empresas de diferentes portes e em condições contratuais pioradas. Por sua vez, trata-se de um trabalhador com um perfil socioeconômico “empobrecido”, visto que segundo estes trabalhadores, a terceirização se constitui na única possibilidade de um emprego formal e de trabalho em um setor público, ainda que não sejam efetivamente servidores públicos. Portanto, verificamos a importância de um olhar atento para as ambivalências e contradições que os envolvem. Ambivalências como, por exemplo, o fato de que os trabalhadores reconhecem a terceirização como nefasta, mas ao mesmo tempo identificarem que sem essa modalidade de contratação eles não teriam como acessar tais postos de trabalho devido à barreira do concurso público.

A precariedade tem relação com a modalidade contratual, a insegurança de permanência no emprego, a insegurança de renda, dada a baixa remuneração, como também com a insegurança quanto à representação sindical. Comparativamente, o terceirizado aparece claramente em situação de desvantagem, de condições piores no que se refere, por exemplo, à remuneração, segurança no trabalho e posição social e de identidade.

Desse modo, a terceirização se coloca como uma forma de expropriar os trabalhadores de suas perspectivas de melhorar de vida no futuro. Ela os aprisiona na precariedade do presente e lhes impede a mobilidade social por não oferecer possibilidade de evolução salarial por período de trabalho, nem ascensão de cargos dentro da empresa que os contrata, por pagar sempre o mínimo possível, por dificultar a ação sindical, inculcando o medo cotidiano do desemprego. O medo do desemprego, se dá a cada término de contrato da empresa prestadora de serviços, que deve se submeter a nova licitação ao término do contrato. Mas também devido a outros fatores que tornam esses trabalhadores altamente rotativos. A ênfase na questão da estabilidade como central para determinar o nível de precariedade das vidas dos trabalhadores se justifica pelo seguinte motivo: a rotatividade constitui parte essencial da terceirização.

É dispensável dizer que se evidencia uma realidade difícil para o trabalhador. A rotatividade praticamente impossibilita o terceirizado de fazer um planejamento de médio e longo prazo para sua vida, pois ele não sabe até quando estará empregado. Com índices tão altos de rotatividade, é importante perguntar-se para onde vão os terceirizados quando se vêm frente à demissão. A grande maioria deles continua na terceirização, menos por escolha própria do que por necessidade e têm a terceirização como uma realidade duradoura em sua vida.

No caso do setor público, é comum que eles mudem de empresa sem, no entanto, mudar de local de trabalho. Isto se deve ao fato de que o serviço é contratado via licitação com contratos de tempo determinado. Desta forma, muitas vezes, uma nova empresa ganha a licitação e absorve os funcionários da empresa antiga. Se já não bastasse a rotatividade inerente à terceirização em geral, o sistema de licitação da administração pública serve como garantia de que os terceirizados dificilmente terão mais direitos e uma melhor remuneração. Pois para as empresas terceirizadas, vencer uma licitação significa, quase sempre, ofertar serviço a baixo custo, o que é conseguido a partir do achatamento dos salários na mão de obra.

Observa-se uma crise de identidade nestes trabalhadores, visto que afirmam possuir maior vínculo com a tomadora dos serviços. A empresa prestadora dos serviços, na maioria dos casos, aparece, para os terceirizados, como um sujeito dispensável na relação trabalhista.

Não se pode afirmar que a terceirização seja responsável pela existência da

desigualdade no interior da classe trabalhadora, tampouco pela desigualdade social no Brasil. No entanto, constitui-se num grande obstáculo à sua superação, em ambos os casos, pois promove a possibilidade de organizar o mercado de trabalho conforme a lógica do processo produtivo de forma hierarquizada, mas também excludente. Relaciona-se com os trabalhadores de acordo com sua importância neste processo. **No Brasil, os trabalhadores terceirizados majoritariamente desenvolvem as atividades meio, aquelas periféricas, de suporte, acessórias que a rigor podem ser feitas por qualquer trabalhador. Isso, por si, já denota um trabalho de menor importância dentro de uma organização.** Produz uma segmentação, ou seja, “os de dentro” e “os de fora”, “os que pertencem” e “os que não pertencem” e assim, em certa medida, essa linha divisória cheia de diferenciações reproduz noções de “inferior” e “superior”. Os terceirizados não se encontram no topo da escala de importância, mas sim na base, o que determina que irão ser tratados como inferiores aos outros e, logo, com condições de trabalho inferiores.

A terceirização, tem na sua essência aprisionar o trabalhador ao seu estrato social de origem. Os mitos sobre a terceirização de que “emanciparia” os trabalhadores, ou daria tempo para eles se aperfeiçoarem profissionalmente e passarem a outro emprego melhor, ou como oportunidade aos jovens, desmancham-se quando confrontados com a realidade. A terceirização no Brasil é uma alternativa aos adultos precários, pais e mães de família, trabalhadores que vivem de aluguel, que andam de ônibus, que moram na região metropolitana, mães solteiras, trabalhadores idosos ou de meia idade, em tempo de se aposentar, ex-empregadas domésticas/diaristas, ou para os filhos destas. Uma coisa salta aos olhos: a terceirização não promove a mobilidade social. Tende, ao contrário, a promover a estagnação social, a reprodução do modo de vida precário da classe trabalhadora brasileira. A terceirização é um divisor de águas, é o fim da linha, uma barreira intransponível para o trabalhador. Ela não permite que ele cruze a fronteira de seu estrato social, por isso ela está diretamente relacionada com a reprodução da desigualdade social no Brasil.

Dentro de uma sociedade formada em grande parte por trabalhadores precários, os terceirizados constituem o precário do precário, são os mais frágeis dentro do que denominamos de classe trabalhadora. Fazem parte da superpopulação relativa definida por Marx. É a fração do exército de reserva que se mantém no mercado de forma precária e instável, ora empregada, ora desempregada.

Vindo de encontro a esta realidade, podemos contemplar o princípio da dignidade humana, que se constitui na premissa fundamental do Estado Democrático de Direito. E que, além de estabelecer direitos que garantam uma vida saudável e justa aos cidadãos, também deve proporcionar o desenvolvimento do ser humano em um meio capaz de promover a sua integração e a evolução de sua dignidade. Elencada como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana está retratada no primeiro artigo da Carta Magna antes do capítulo referente à organização do Estado, o que demonstra a atenção especial que o legislador constituinte conferiu aos direitos do cidadão.

E o trabalho decente está umbilicalmente relacionado à dignidade humana. O conceito de trabalho decente foi formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como sendo um trabalho produtivo, devidamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que garanta uma condição digna de vida ao trabalhador. Trata-se de um trabalho que permite a satisfação das condições de vida pessoais e familiares, tais como: alimentação, saúde, segurança, moradia e educação. E que, além disso, possa sustentar alguma proteção nos impedimentos do trabalho (doença, acidente e desemprego, por exemplo) e a renda necessária ao trabalhador quando chegar a sua aposentadoria.

Muito embora a **terceirização no setor público se mostre prejudicial, pois a rotatividade causada pela terceirização, em boa medida, gera prejuízos para**

empregadores, trabalhadores e para o Estado, pois aumenta custos de seleção e treinamento, gera insegurança em relação à recolocação e à perspectiva de submissão a salário menor, bem como despesas com seguro desemprego e descapitalização do FGTS; parece que este é um caminho sem volta, frente à Reforma Trabalhista e à lei que ampliou as terceirizações e que inclusive já foi julgada pelo STF, através da ADPF 324 como legal.

2.1 Se a realidade está posta, o que posso eu fazer?



Uma vez que passamos a conhecer a precariedade a que estão sujeitos os nossos colegas, os trabalhadores terceirizados, aqueles com que dividimos o nosso dia a dia no *Campus*, e com quem construímos profundos laços de amizade, nos perguntamos: existe uma maneira de colaborarmos para atenuar os efeitos da terceirização dos serviços que se mostra tão nefasta?

A resposta é sim. Se você se dispuser a ser um fiscal de um Contrato Administrativo, vindo a dedicar a esta atividade os seus melhores esforços, trabalhando com zelo e dedicação, a sua fiscalização irá influenciar diretamente na garantia de que os trabalhadores irão ter os seus direitos trabalhistas e previdenciários contemplados.

Ao mesmo tempo, você estará cooperando para o bem do *Campus* onde você trabalha. Porque a Administração Pública pode responder pelos encargos trabalhistas e previdenciários da força de trabalho utilizada na prestação dos serviços, caso haja inadimplemento da contratada. Pois o que tem ocorrido de forma freqüente é o pagamento duplicado por parte da Administração, pois, paga a fatura dos serviços prestados mensalmente, contemplando todos os custos da prestação dos serviços executados e demais encargos e paga novamente quando responsabilizado subsidiariamente pela Justiça do Trabalho, caso não haja uma devida fiscalização da execução do objeto dos contratos por parte da Administração.

A fiscalização contratual pode ser tanto administrativa quanto técnica, neste guia iremos nos dedicar à fiscalização técnica, uma vez que a fiscalização administrativa de todos os Contratos do *Campus* é centralizada em uma Coordenadoria específica, segundo o Regimento Interno do *Campus*.

2.2 Eu posso me recusar a ser um fiscal de Contratos?

A Administração incumbe, por lei, nomear um servidor para o exercício da tarefa de acompanhar e fiscalizar a execução dos serviços contratados. Deriva daí a obrigatoriedade legal de ser indicado um servidor para o exercício da missão de bem acompanhar e fiscalizar

um contrato firmado pela Administração com o particular. Também deriva dessa nomeação a responsabilidade conferida ao agente, que poderá ensejar inclusive responsabilidades de ordem administrativa, civil e penal.

Ninguém quer correr risco e é natural que servidores questionem a legitimidade do encargo, muitas vezes alegando que não prestou concurso para ser fiscal de contrato. Porém isto se constitui em um ledô engano: as designações advindas da Administração Pública, em decorrência de dispositivo legal, não conferem ao servidor atribuição que não estava prevista por ocasião do concurso de ingresso ao cargo.

É dever do servidor, cumprir as ordens superiores, exceto quando forem manifestamente ilegais. O raciocínio empregado para a designação de fiscal de contrato é o mesmo aplicável para o caso de nomeações para comissões sindicantes. Trata-se de obrigação adicional, indicada entre os compromissos dos agentes públicos, não havendo, portanto, possibilidade de ser recusado o encargo.

Segundo a Instrução Normativa SEGES/MPDG Nº 05/2017, Art. 43º, o encargo de fiscal de contrato não pode ser recusado pelo servidor, por não se tratar de ordem ilegal, devendo expor ao superior hierárquico as deficiências e limitações técnicas que possam impedir o diligente cumprimento do exercício de suas atribuições.

A recusa somente poderá ocorrer, nas seguintes hipóteses: Quando for impedido ou suspeito o agente (por ser parente, cônjuge, companheiro, ou por amigo íntimo ou inimigo, por ter recebido presentes, ter relação de débito ou crédito com o contratado ou qualquer outro tipo de interesse, direto ou indireto, plenamente justificado); Por não deter conhecimento técnico específico e, em solicitando capacitação para tanto, esta lhe for negada e, por fim, quando a lei ou o objeto do contrato o exigir.

Porém, se você foi designado como fiscal de um Contrato Administrativo, ou está considerando a possibilidade de vir a se tornar um voluntariamente, não tome esta circunstância pela possível percepção de que se trata de algo negativo, de apenas mais uma obrigação que lhe foi imposta, em sua vida de servidor público. Lembre-se de que esta pode ser a oportunidade para que você possa a se envolver mais diretamente com a construção da Educação Profissional e Tecnológica em nosso país. Lembre-se ainda de que existem pessoas que fazem parte do processo de terceirização e que são especialmente frágeis nessa relação, os trabalhadores, que carecem de que a fiscalização venha a ser realizada por um profissional comprometido, como é o seu caso.

Cabe também recordar que, **ao você participar de atividades deste tipo, que aparentemente não tem nada a ver com as suas atividades corriqueiras, você está contribuindo para a construção da sua identidade pessoal e institucional. Pois, quando os servidores chegam a compreender que são protagonistas do seu espaço material e que são constituídos pelo contexto em que estão inseridos, estes podem vir a modificar a sua própria realidade.** E é natural esperar-se que, os servidores envolvidos na atividade de fiscalização contratual repercutam os prováveis aprendizados decorrentes desta atuação profissional e ajudem a transformar e a recriar os seus espaços.

É a intenção do Guia que está agora em suas mãos, funcionar como um propulsor do seu desenvolvimento cognitivo, ético e social, em seu próprio ambiente de trabalho e que possa promover o avanço na sua trajetória individual para uma formação humana mais integral, por meio do trabalho como princípio educativo. Para que os benefícios da sua atuação como um fiscal de contratos administrativos venham a se refletir em você mesmo, no *Campus* do IFSul em que você trabalha e também em toda a sociedade, da qual você é uma parte importante.



Tem se difundido a imagem, bastante comum na realidade, de que a atividade de fiscalização contratual se constitui em um trabalho burocrático deveras especializado e que somente poderia ser realizado por profissionais como contadores ou administradores especialmente formados para tal. Como você poderá ver, através da leitura do restante deste material, isto está longe da realidade e, literalmente, qualquer servidor poderá exercer proficuamente esta atividade, a partir das orientações práticas aqui descritas.

3. Sou Fiscal ...



Segundo a Instrução Normativa SEGES/MPDG Nº 05/2017, as atividades de fiscalização da execução dos contratos são um conjunto de ações de competência do fiscal, sendo que a fiscalização tem como o objetivo o acompanhamento *in loco* do serviço contratado, averiguando a quantidade, qualidade, tempo de execução, entre outras atividades. O Fiscal deve avaliar se os serviços prestados estão nas condições estabelecidas no Termo de Referência, anexo do Edital, ao qual vincula-se o contrato.

A fiscalização é exercida, necessariamente, por um ou mais representantes da

Administração, especialmente designado por portaria, como preceitua a lei, que cuidará pontualmente de cada contrato. Nesse contexto, temos como objetivo nortear o Fiscal, das atribuições e procedimentos que devem ser adotados na fiscalização dos contratos administrativos firmados pelo *Campus Camaquã* do IFSul.

3.1 O Perfil do Fiscal



A designação de Fiscal deve ser atribuída, preferencialmente, para servidores que tenham conhecimento técnico ou prático do objeto do contrato para o qual estão sendo nomeados.

O servidor deverá ser previamente cientificado, pela chefia imediata, da indicação para exercer o papel de contrato. Para o exercício de suas funções, o Fiscal deverá ser orientado pelo Gestor do Contrato, bem como capacitado pela instituição.

3.2 As Competências e as Atribuições do Fiscal



Ao Fiscal compete acompanhar, fiscalizar e atestar a execução dos serviços prestados, avaliando a qualidade e mensurando o quantitativo conforme as obrigações contratuais assumidas pela contratada junto ao *Campus Camaquã* do IFSul.

Antes do início da prestação dos serviços o Gestor do Contrato, deve realizar reunião

com a fiscalização técnica e administrativa do contrato, a fim de transmitir as orientações dos procedimentos de fiscalização que deverão ser utilizados durante a vigência do contrato e dirimir as dúvidas, a respeito do cumprimento das obrigações assumidas pelas partes, e auxiliar no acompanhamento da execução dos serviços contratados.

Essa reunião, preferencialmente, deverá ser realizada de forma presencial, entretanto, caso não seja possível, a mesma pode ser feita via videoconferência e, em último caso, as orientações estarão no processo de fiscalização técnica encaminhado aos fiscais.

O processo de fiscalização técnica gerado pelo setor de contratos e encaminhado, via SUAP à fiscalização, inicialmente deve conter os seguintes documentos:

- I. Ato convocatório e seus anexos;
- II. Contrato administrativo;
- III. Proposta da contratada;
- IV. Garantia contratual;
- V. Instrumento de Medição de Resultado – IMR;
- VI. Carta de Preposto;
- VII. Ata de reunião inicial;
- VIII. Portaria que compõe os atores da gestão da execução do contrato;
- IX. Orientações aos fiscais do contrato;
- X. Instrução Normativa SEGES/MPDG N° 05/2017.

O processo de fiscalização tem a finalidade inicial de orientar os fiscais de suas atribuições e servir de local de registro das atividades realizadas pela fiscalização técnica durante a vigência do contrato, portanto, deve conter todo histórico relativo à fiscalização técnica.

3.3 O que devo fazer mensalmente?



O Fiscal deve preencher incluir no processo de fiscalização os seguintes documentos:

- a. Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços Terceirizados;
- b. Instrumento de Medição de Resultado – IMR, quando previsto em edital;
- c. Checklist do recebimento de materiais, quando fizer parte do objeto do contrato, devidamente assinado pelo responsável pela entrega;
- d. Controles específicos elaborados pela fiscalização do contrato;
- e. Demais documentos que sejam necessários de acordo com o objeto do contrato.

3.4 O que devo fazer eventualmente, quando ocorrer?

O Fiscal deve preencher incluir no processo de fiscalização os seguintes documentos:

- a. Comunicações formais junto à contratada;

- b. Comunicações formais junto ao setor de contratos;
- c. Portarias de designação dos gestores e fiscais, quando das suas alterações;
- d. Termos Aditivos e Termos de Apostilamento;
- e. Demais documentos que sejam necessários de acordo com o objeto do contrato.

Cumpra também ao fiscal, além da conferência do adequado cumprimento da prestação por completa do objeto contratado, informar ao Gestor do Contrato o eventual descumprimento dos compromissos pactuados, que poderá ensejar a aplicação de penalidades.

4. A Reunião Inicial com a Contratada



Após a assinatura do contrato, será promovida uma reunião inicial para apresentação do plano de gestão da execução contratual, que conterá informações acerca das obrigações contratuais, dos mecanismos de fiscalização, das estratégias para execução do objeto, do método de aferição dos resultados e das sanções aplicáveis, dentre outros.

- Para esta reunião, devem estar presentes o Gestor do Contrato, o Fiscal Técnico e o fiscal Administrativo, os quais poderão convidar outros envolvidos no processo de contratação ou os técnicos que eventualmente tenham participado das fases de planejamento da contratação conforme SEGES/MPDG IN 05/2017;
- Nessa reunião, a contratada deverá indicar formalmente o seu preposto e informar todos os seus dados pessoais e funcionais, caso ele seja aceito pelos fiscais;
- Os atores do contrato deverão esclarecer todos os detalhes, a metodologia e os objetivos da contratação, tais como: forma de execução e controle; modo de recebimento e pagamento do objeto; situações que implicam atraso no pagamento; critérios para a alteração dos preços; dentre outros;

- Caso haja alguma lacuna, ambigüidade, contradição ou dificuldade de compreensão das obrigações contratuais, serão inseridas disposições obrigacionais complementares de forma clara na ata da reunião, que passará também a vincular as partes. Não é permitida a redução ou a ampliação de obrigações das partes;
- Esclarecer que toda a comunicação entre a fiscalização e a contratada será formalizada por escrito, com confirmação de recebimento;
- Solicitar à contratada que informe e-mails oficiais de comunicação com a contratante;

É recomendável a realização de reuniões com o representante da contratada sempre que houver impasse na execução do contrato, com seu devido registro em Ata.

5. A Fiscalização nos Contratos com Dedicção Exclusiva de Mão de Obra



Serão abordados agora os procedimentos a serem realizados pela fiscalização nos contratos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, uma vez que a execução dos contratos administrativos deve ser acompanhada e fiscalizada por integrantes da Administração, conforme preconiza a Lei de Licitações e Contratos em seu artigo 67.

5.1 A Documentação Necessária ao Início da Prestação dos Serviços



Antes do início da prestação dos serviços a contratada deverá apresentar ao Fiscal as seguintes documentações:

I. Relação dos colaboradores alocados na execução, contendo nome completo, cargo ou função, horário do posto de trabalho, números da carteira de identidade (RG) e da inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF);

II. Ficha de registro do colaborador junto à empresa;

III. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos colaboradores admitidos, devidamente assinada pela contratada;

IV. Exames médicos admissionais dos colaboradores da contratada que prestarão os serviços;

V. Contrato de trabalho dos colaboradores da contratada;

As documentações supracitadas, são objeto de análise da fiscalização administrativa, porém os fiscais técnicos devem arquivar a documentação apresentada no processo de fiscalização enviado pelo Gestor do Contrato, como forma de comprovação da efetiva fiscalização no local de prestação dos serviços.

O Fiscal deve mencionar em seu primeiro relatório mensal que a documentação inicial dos funcionários foi verificada antes do início da prestação dos serviços e em caso de ocorrências, informar quais as medidas foram tomadas.

Caso o Fiscal, no momento do envio do primeiro relatório mensal, verificar que existe alguma pendência ainda em relação a documentação necessária para o início da prestação dos serviços, este deve informar no relatório para que as devidas providências sejam tomadas pela fiscalização administrativa e pela gestão do contrato.

5.2 As Providências da Fiscalização



A fiscalização deve solicitar à contratada, quando da ocorrência, durante a vigência do contrato de prestação dos serviços terceirizados, que os seguintes documentos sejam encaminhados para a fiscalização administrativa:

I. Documentação inicial referente aos colaboradores que venham a ser admitidos no decorrer do contrato;

- a. Ficha de registro do colaborador junto a empresa;
- b. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- c. Exames médicos admissionais;
- d. Contrato de trabalho;

II. Exames médicos demissionais dos colaboradores que venham a ser demitidos no decorrer do contrato;

Se realocados em outros contratos pela contratada, apresentar declaração de que os colaboradores não demitidos serão realocados em outra atividade da empresa, sem que ocorra a interrupção do contrato de trabalho.

III. Exames médicos periódicos dos colaboradores, conforme periodicidade e legislação da categoria profissional do contrato em questão;

IV. Avisos e recibos de férias dos empregados;

V. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, homologado no sindicato da categoria (caso seja necessário).

5.3 O Acompanhamento da Execução dos Serviços com Dedicção Exclusiva de Mão de Obra



O Fiscal de contratos deve acompanhar e fiscalizar a execução do objeto contratado de forma rotineira e sistêmica e, para tanto, deve avaliar constantemente a execução dos serviços prestados, por meio do Instrumento de Medição de Resultado - IMR, o qual irá variar suas características de análise de acordo com a especificidade de cada serviço contratado e também através do Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços Terceirizados.

O IMR, durante a execução mensal dos serviços, deve ser utilizado como mecanismo para aferição dos resultados conforme mensuração dos serviços efetivamente prestados. O Apêndice A - Instrução para a Aplicação do Instrumento de Medição de Resultado (IMR), demonstra como deve ser feita a aferição da qualidade dos serviços através do IMR.

O modelo de IMR (Apêndice B), visa fornecer uma base para elaboração de Instrumentos de Medição de Resultados nas contratações públicas do *Campus*, prevendo uma lista de indicadores considerando as atividades mais relevantes ou críticas que impliquem na qualidade da prestação dos serviços e nos resultados esperados, no entanto esses indicadores pré-definidos devem ser analisados no momento do planejamento da contratação, podendo ser excluídos, alterados e/ou inseridos novos indicadores e metas a depender do objeto a ser contratado.

O Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços Terceirizados, deve ser gerado no SUAP no primeiro dia do mês de execução dos serviços, servindo de ferramenta para registros pertinentes à fiscalização técnica do contrato e encaminhado, via processo eletrônico, à fiscalização administrativa entre o último dia útil do mês de execução dos serviços e o segundo dia útil do mês subsequente.

Esse relatório deve conter informações relativas ao acompanhamento diário/semanal/mensal dos serviços prestados, com base nos itens descritos no próprio relatório e em ocorrências relacionadas às atividades listadas a seguir:

- Acompanhar do cumprimento da jornada de trabalho, das horas extras, da jornada de compensação e do gozo das férias;
- Conferir se os funcionários estão desempenhando as funções para que foram contratados;
- Exigir e verificar a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI's), e que a Contratada tome as medidas necessárias para o pronto atendimento de seus funcionários acidentados ou com mal súbito em atividade no IFSul e que os instrua quanto à prevenção de incêndios;

- Proibir a execução, por parte dos funcionários da contratada, de serviços diferentes do objeto do contrato, tais como: comercialização de produtos, prestação de serviços, dentre outros;
- Proibir, nos locais onde serão executados os serviços, a permanência de materiais, equipamentos e pessoas estranhas ao objeto do contrato;
- Anotar no Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços Terceirizados, bem como anexar ao processo eletrônico de fiscalização técnica, todas as ocorrências relacionadas à execução do contrato, em especial as que repercutem na qualidade do objeto e que acarretam retenção no pagamento;
- Avaliar a necessidade de readequação do contrato, nos casos em que a execução não esteja plenamente de acordo com o contratado; Caso a readequação seja necessária, encaminhar ao Gestor do Contrato documento apontando as alterações necessárias acompanhado das justificativas pertinentes.
- Informar à fiscalização administrativa o valor/percentual a ser descontado nos casos em que for constatada falha na execução em contratos que não possuem Instrumento de Medição de Resultado (IMR);
- Informar demais ocorrências que a fiscalização técnica julgue pertinente.

Visando o efetivo acompanhamento da fiscalização do contrato, o Fiscal deve manter contato com o preposto ou representante da contratada, durante toda a execução do contrato, com o objetivo de garantir o cumprimento integral das obrigações pactuadas.

5.4 Os Procedimentos para o Recebimento Provisório dos Serviços com Dedicção Exclusiva de Mão de Obra



Para efeito de recebimento provisório, ao final de cada período mensal, o Fiscal do contrato deverá apurar o resultado das avaliações da execução do objeto e, se for o caso, a análise do desempenho e qualidade da prestação dos serviços realizados em consonância com

os indicadores do Instrumento de Medição de Resultados, previsto no ato convocatório, que poderá resultar no redimensionamento de valores a serem pagos à contratada, registrando no Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços Terceirizados (Apêndice C) a ser encaminhado a fiscalização administrativa ou setor de contratos, dependendo da estrutura organizacional.

- I. Gerar, no primeiro dia útil do mês de prestação dos serviços, documento eletrônico no SUAP, de Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços Terceirizados (Apêndice C);
- II. Incluir, no campo “ocorrências” ao longo da parcela mensal, todas as informações pertinentes às ocorrências do mês de execução dos serviços, portanto, este relatório deve ser concluído, assinado e finalizado apenas após concluída a etapa mensal de fiscalização técnica do mês de execução dos serviços;
- III. Preencher os seguintes campos do Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços Terceirizados:
 - (a) Informações do contrato:
 - (i) Número do contrato;
 - (ii) Modalidade e número da licitação;
 - (iii) Nome da contratada;
 - (iv) Objeto do contrato;
 - (v) Competência dos serviços que estão sendo atestados (mês/ano).
 - (b) Lista dos Terceirizados – informações mensais obrigatórias:
 - (i) Nome;
 - (ii) Cargo;
 - (iii) Número de dias trabalhados;
 - (iv) Utiliza vale-transporte.
 - (c) Lista dos Terceirizados – informações obrigatórias quando da sua ocorrência:
 - (i) Número de faltas;
 - (ii) Período de afastamentos;
 - (iii) Período de férias;
 - (iv) Data de admissão;

- (v) Data de rescisão.
- (d) Avaliação qualitativa dos serviços:
 - (i) Todos os itens devem ser avaliados;
 - (ii) Os itens que não tenham relação com o contrato devem ser marcados como “Não se aplica” (N/A);
 - (iii) Os itens que não estiverem de acordo com o serviço contratado deverão ser especificados no campo de “ocorrências” do Relatório;
- (e) Ocorrências:
 - (i) Descrever, da forma mais detalhada possível, todas ocorrências que aconteceram durante o mês de execução dos serviços;
 - (ii) É obrigatória a descrição de ocorrências quando ocorrerem eventos dos itens “c” e “d – iii”;
 - (iii) Solicitar à empresa a documentação referente às ocorrências (afastamentos, férias, admissões e rescisões) para posterior envio a fiscalização administrativa junto ao processo eletrônico de acompanhamento da execução mensal.
- (f) Instrumento de Medição do Resultado (IMR):
 - (i) Preencher os itens 1 e 2 e indicar o percentual de pagamento do valor contratado, conforme aplicação mensal do IMR;
 - (ii) Caso o contrato não preveja o IMR, marcar como “Não se aplica” (N/A).
- (g) O Fiscal responsável pela elaboração do relatório deve informar seu nome completo e SIAPE.

IV. Concluir, assinar e finalizar o Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços Terceirizados entre o último dia útil do mês de execução dos serviços e o segundo dia útil do mês subsequente;

V. Gerar processo eletrônico no SUAP, de acompanhamento da execução mensal,

VI. Anexar ao processo a seguinte documentação:

- (a) Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços Terceirizados (Apêndice C);
- (b) Controle de ocorrências diárias do Instrumento de Medição de Resultado (IMR) devidamente assinado pelo fiscal e pelo preposto da contratada;

- (c) Relatório da quantidade de ocorrências mensais do Instrumento de Medição de Resultado (IMR), contendo o cálculo do fator de qualidade (FQ) e sua respectiva faixa de ajuste no pagamento, devidamente assinado pelo fiscal e pelo preposto da contratada;
 - (d) Documentos relativos às ocorrências (afastamentos, férias, admissões e rescisões) registradas no mês de execução do serviço;
 - (e) Registro das comunicações formais entre o Fiscal e a empresa contratada;
 - (f) Demais documentos que a fiscalização técnica entender como relevante.
- VII. Encaminhar o processo de acompanhamento da execução mensal para recebimento provisório pelo Fiscal Administrativo.

As questões referentes à fiscalização da execução dos contratos com dedicação exclusiva de mão de obra que o Fiscal entenda que ultrapasse as suas competências, devem ser encaminhadas ao Gestor do Contrato para providências.

6. Fiscalização nos Contratos sem Dedicação Exclusiva de Mão de Obra



Abordaremos os procedimentos, adotados nos contratos sem dedicação exclusiva de mão de obra, a serem tomados pela fiscalização, a qual deve acompanhar fiscalizar e receber provisoriamente os serviços previamente contratados de acordo com o art. 67 da Lei de Licitações e Contratos.

6.1 A Fiscalização pelo Instrumento de Medição de Resultado (IMR)



Os resultados de qualidade na prestação dos serviços podem ser aferidos por meio do Instrumento de Medição de Resultado - IMR, o qual irá variar suas características de análise de acordo com a especificidade de cada serviço contratado.

Durante a parcela de execução dos serviços o fiscal deve utilizar o Instrumento de Medição de Resultado (IMR), para aferição dos resultados conforme mensuração dos serviços efetivamente prestados. O Apêndice A - Instrução para a Aplicação do Instrumento de Medição de Resultado (IMR), demonstra como deve ser feita a aferição da qualidade dos serviços através do modelo de IMR.

Ao fim de cada período de execução (parcela), o fiscal deve comunicar a contratada sobre o resultado alcançado na prestação dos serviços, oportunizando à mesma justificar o fato de não ter atingido as metas previstas.

Entre o último dia útil do período (parcela) de execução dos serviços e o segundo dia útil da parcela subsequente ao período de execução dos serviços, o Fiscal deve realizar os seguintes procedimentos junto à empresa contratada:

- I. Encaminhar, via e-mail os seguintes documentos:
 - a. Planilha do Modelo de IMR;
 - b. Controle de ocorrências diárias do Instrumento de Medição de Resultado (IMR) devidamente assinado pelo fiscal e pelo preposto da contratada;
 - c. Relatório da quantidade de ocorrências mensais do Instrumento de Medição de Resultado (IMR), contendo o cálculo do fator de qualidade (FQ) e sua respectiva faixa de ajuste no pagamento, devidamente assinado pelo fiscal e pelo preposto da contratada;
- II. Solicitar à empresa que a nota fiscal/fatura, seja emitida conforme percentual de ajuste com base nos cálculos apresentados;
- III. Aguardar manifestação e justificativa da empresa em relação ao ajuste no pagamento;
- IV. Deferir ou indeferir as justificativas, quando houver, e comunicar a empresa sobre a decisão tomada e do valor definitivo da parcela de pagamento.

O objetivo do IMR é vincular o pagamento dos serviços aos resultados alcançados, em complemento à mensuração dos serviços efetivamente prestados, não devendo as reduções de pagamento, originadas pelo descumprimento do IMR, ser interpretadas como penalidades ou multas, as quais exigem a abertura do regular processo administrativo propiciando o contraditório e a ampla defesa.

6.2 O Acompanhamento da Execução dos Serviços sem Dedicção Exclusiva de Mão de Obra



O Fiscal de contratos de serviços sem dedicação exclusiva de mão de obra, deve acompanhar e fiscalizar a execução do objeto contratado de forma rotineira e sistêmica e para tanto, deve avaliar constantemente a execução dos serviços prestados através do Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços (Apêndice C), o qual deve ser gerado no SUAP no primeiro dia de cada período de execução dos serviços (parcela), servindo de ferramenta para registros pertinentes à fiscalização técnica do contrato.

Esse relatório deve conter informações relativas ao acompanhamento diário/semanal/mensal dos serviços prestados, com base nos itens descritos no próprio relatório e em ocorrências relacionadas aos itens a seguir:

- Fiscalizar se os serviços estão sendo prestados de acordo com a rotina/programação de execução estabelecida;
- Verificar se a contratada manteve permanentemente, o bom estado de limpeza, organização e conservação dos locais onde são executados os serviços;
- Verificar rotineiramente se os colaboradores prestadores de serviço pela contratada estão devidamente identificados, por intermédio de uniformes e/ou crachás padronizados;
- Exigir e verificar se os colaboradores estão utilizando Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), quando necessários;

- Conferir se os funcionários estão desempenhando as funções para que foram contratados;
- Verificar se os recursos materiais utilizados na prestação dos serviços estão de acordo com o contratado;
- Proibir a execução, por parte dos funcionários da contratada, de serviços diferentes do objeto do contrato;
- Proibir, nos locais onde serão executados os serviços, a permanência de materiais, equipamentos e pessoas estranhas ao objeto do contrato;
- Exigir que a contratada mantenha seus bens devidamente identificados, de forma a não serem confundidos com similares de propriedade do IFSul;
- Acompanhar os prazos de entrega de material (observar forma e local determinados no contrato);
- Aferir se os valores cobrados pela empresa estão de acordo com o que foi utilizado;
- Anotar no Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços (Apêndice C), bem como anexar ao processo eletrônico de fiscalização técnica, todas as ocorrências relacionadas à execução do contrato, em especial as que repercutem na qualidade do objeto e que acarretam retenção no pagamento;
- Avaliar a necessidade de readequação do contrato, nos casos em que a execução não esteja plenamente de acordo com o contratado;
- Informar à fiscalização administrativa o valor/percentual a ser descontado nos casos em que for constatada falha na execução em contratos que não possuem Instrumento de Medição de Resultado (IMR);
- Informar demais ocorrências que a fiscalização técnica julgue pertinente.

Visando o efetivo acompanhamento da fiscalização do contrato, o Fiscal deve manter contato com o preposto ou representante da contratada, durante toda a execução do contrato, com o objetivo de garantir o cumprimento integral das obrigações pactuadas.

6.3 Os Procedimentos para o Recebimento Provisório dos Serviços sem Dedicção Exclusiva de Mão de Obra



Para efeito de recebimento provisório, ao final de cada período de execução (parcela), o Fiscal terá apurado o resultado das avaliações da execução do objeto e, se for o caso, a análise do desempenho e qualidade da prestação dos serviços realizados em consonância com os indicadores do Instrumento de Medição de Resultados, previsto no ato convocatório, que poderá resultar no redimensionamento de valores a serem pagos à contratada.

Com o objetivo de formalizar o recebimento provisório dos serviços sem dedicação exclusiva de mão de obra, o Fiscal, então, deve realizar os seguintes procedimentos:

- I. Gerar, no primeiro dia útil do período de prestação dos serviços, documento eletrônico no SUAP, de Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços (Apêndice C);
- II. Incluir, no campo “ocorrências” ao longo do período de execução (parcela), todas as informações pertinentes às ocorrências do período de execução dos serviços, portanto, este relatório deve ser concluído, assinado e finalizado apenas após concluída a parcela de fiscalização técnica do período de execução dos serviços;
- III. Analisar se as informações contidas na nota fiscal/fatura estão de acordo com os serviços prestados, possíveis descontos referentes ao IMR e valores atualizados contratados;
- IV. Editar, no SUAP o Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços (Apêndice C);
- V. Concluir, assinar e finalizar o Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços;
- VI. Inserir no processo de acompanhamento da execução mensal a seguinte documentação:
 - (a) Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços (Apêndice C);
 - (b) Quando houver previsão contratual do IMR:

- (i) Controle de ocorrências diárias do Instrumento de Medição de Resultado (IMR) devidamente assinado pelo fiscal e pelo preposto da contratada;
 - (ii) Relatório da quantidade de ocorrências mensais do Instrumento de Medição de Resultado (IMR), contendo o cálculo do fator de qualidade (FQ) e sua respectiva faixa de ajuste no pagamento, devidamente assinado pelo fiscal e pelo preposto da contratada;
 - (c) Documentos relativos às ocorrências registradas no mês de execução do serviço;
 - (d) Registro das comunicações formais com a empresa;
 - (e) Demais documentos que a fiscalização entender como relevante.
- VII. Encaminhar processo eletrônico de acompanhamento da execução mensal ao setor de contratos para recebimento definitivo pelo Gestor do Contrato.

As questões referentes à fiscalização da execução dos contratos sem dedicação exclusiva de mão de obra que o Fiscal entenda que ultrapasse as suas competências, devem ser encaminhadas ao Gestor do Contrato para providências.

7. As Penalidades aplicadas às Contratadas e Motivadas pela Fiscalização



Quando constatada alguma irregularidade ou falta cometida pelo contratado, o fiscal deverá entrar em contato com a empresa via e-mail, solicitando a regularização, correção ou readequação das faltas constatadas durante a execução, estipulando para atendimento o prazo de 5 (cinco) dias, que poderá ser estendido ou reduzido, a critério do fiscal, a depender da peculiaridade do objeto e das irregularidades constatadas.

Caso a contratada não tenha, na vigência do prazo estipulado, se manifestado ou não

tenha logrado êxito na regularização do fato constatado, o fiscal deverá enviar ao Gestor do Contrato, relatório apontando todas as irregularidades/impropriedades detectadas juntamente com a cópia do documento de notificação da contratante e as justificativas apresentadas, quando existirem para as providências de notificação oficial à contratada.

O fiscal deverá relatar todos os fatos ocorridos de forma a possibilitar ao Gestor do Contrato, o devido enquadramento da irregularidade/impropriedade na legislação aplicável e proceder com a notificação oficial à contratada.

8. Os Encaminhamentos por parte da Fiscalização



Fiscalizar os contratos administrativos é uma função específica, que cuida dos aspectos referentes à correta execução do objeto da contratação pela contratada, devendo a Administração adotar providências para que os fiscais designados possuam conhecimentos adequados para desenvolver, de forma satisfatória, as suas atividades.

O Fiscal deve encaminhar junto a contratada ou ao Gestor do Contrato as questões relativas à:

- Esclarecer as dúvidas do preposto ou representante da contratada, direcionando-as, quando for o caso, ao Gestor do Contrato ou à Unidade Administrativa à qual o fiscal está vinculado;
- Solicitar à contratada, mediante notificação formal e devidamente motivada, mediante ofício, substituição, de acordo com os prazos determinados, de qualquer funcionário com comportamento julgado prejudicial, inconveniente ou insatisfatório à disciplina ou ao interesse do IFSul.
- Poderá, por iguais motivos, ser solicitada também a substituição do preposto, desde que devidamente justificado;
- Buscar esclarecimentos e soluções técnicas para as ocorrências que surgirem durante a execução dos serviços e antecipar-se na solução de problemas que afetem a relação contratual, tais como: greve de pessoal, não pagamento de obrigações com colaboradores, dentre outros;
- Comunicar através de Ofício à Unidade Administrativa responsável, a ocorrência de danos causados pela contratada ao IFSul ou a terceiros durante toda a execução do contrato;

- Atestar, quando for o caso, para fins de restituição da garantia, que a contratada cumpriu integralmente todas as obrigações contratuais;
- Solicitar a qualquer momento o comprovante de realização de eventuais cursos de treinamento e reciclagem que forem exigidos por lei ou pelo contrato;
- Encaminhar a realização de novo processo licitatório, com no mínimo 12 (doze) meses antes do término dos 60 (sessenta) meses de vigência do contrato;
- Informar a necessidade de acréscimo e/ou supressão, observados os limites máximos admitidos por lei;
- Pedidos de revisão, reajuste e repactuação solicitados pela contratada, sendo que tais pedidos deverão estar devidamente acompanhados dos documentos que o motivaram, a exemplo da CCT, do índice divulgado, da pesquisa de mercado encaminhada pela contratada e outros, juntamente com a planilha de custos e formação de preços adequada ao valor requerido. A planilha é obrigatória para os contratos que formaram seus preços com base nela quando da apresentação da proposta.

9. As Vedações à Fiscalização



Conforme disciplinado na Instrução Normativa SEGES/MPDG N° 05/2017, Art. 5°, é vedado ao fiscal praticar atos de ingerência na administração da contratada, tais como:

- Possibilitar ou dar causa a atos de subordinação, vinculação hierárquica, prestação de contas, aplicação de sanção e supervisão direta sobre os empregados da contratada;
- Exercer o poder de mando sobre os funcionários da contratada, devendo reportar-se somente aos prepostos ou responsáveis por ela indicados, exceto quando o objeto da contratação prever o atendimento direto, tais como nos serviços de recepção e apoio ao usuário;
- Direcionar a contratação de pessoas para trabalhar nas empresas contratadas;

- Promover ou aceitar o desvio de funções dos trabalhadores da contratada, mediante a utilização destes em atividades distintas daquelas previstas no objeto da contratação e em relação à função específica para a qual o trabalhador foi contratado;
- Considerar os trabalhadores da contratada como colaboradores eventuais do próprio órgão ou entidade responsável pela contratação, especialmente para efeito de concessão de diárias e passagens;
- Negociar folgas ou compensação de jornada diretamente com os funcionários da contratada;
- Manter contato com o contratado, visando obter benefício ou vantagem direta ou indireta, inclusive para terceiros.

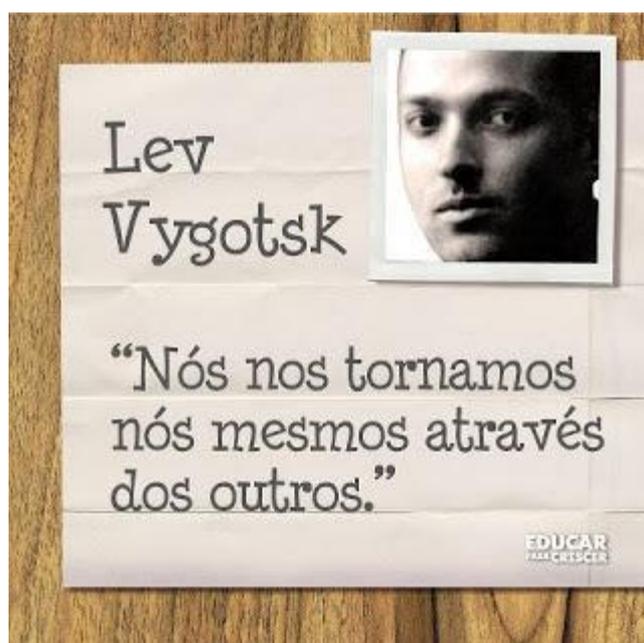
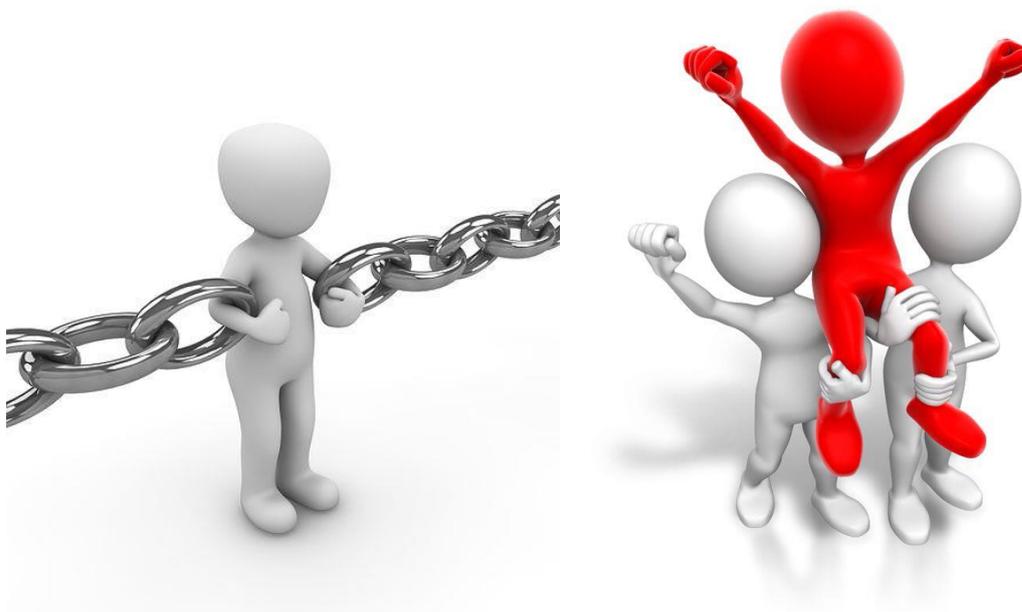
10. E agora?



E agora a decisão é sua. Como em todos os momentos da vida, existem duas formas de fazer as coisas, uma reflete o caminho adotado pela maioria das pessoas, onde se faz apenas o básico, apenas segue-se “sobrevivendo” e a outra é mergulhando de cabeça em tudo que for realizar, fazendo-o com todas as suas forças e envidando os seus melhores esforços para o pleno sucesso.

Que você venha a se entregar por inteiro à fiscalização de contratos, **não porque possa vir a ser fácil, mas justamente porque pode ser difícil. Pois esse propósito servirá para organizar e medir o melhor das suas energias e habilidades.** A História tem mostrado que o futuro é feito pelas pessoas que se decidem a ir, a transformar, aquelas que não temem o novo e o desconhecido, mas que encaram os desafios e que para aquelas que ficam, que estão acomodadas em seus lugares, resta apenas ficar contemplando.

Faça a diferença em nosso *Campus*, torne-se fiscal de um Contrato Administrativo!



APÊNDICES

APÊNDICE A - INSTRUÇÃO DE APLICAÇÃO DO IMR INSTRUÇÃO PARA A APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO DE MEDIÇÃO DE RESULTADO (IMR)

O IMR é o mecanismo que define, em bases compreensíveis, tangíveis, objetivamente observáveis e comprováveis, os níveis esperados de qualidade da prestação dos serviços e respectivas adequações de pagamento.

O objetivo do IMR é vincular o pagamento dos serviços aos resultados alcançados, em complemento à mensuração dos serviços efetivamente prestados, não devendo as reduções de pagamento, originadas pelo descumprimento do IMR, ser interpretadas como penalidades ou multas, as quais exigem a abertura do regular processo administrativo e do contraditório.

Baseado na IN MPDG 05/2017, ANEXO VIII, 1, a fiscalização dos contratos do IFSul deve avaliar e fiscalizar diariamente a execução do objeto e, se for o caso, aplicar o Instrumento de Medição de Resultado -IMR, conforme modelo disponibilizado no Apêndice B do Guia Prático para os Fiscais de Contratos Administrativos, ou outro instrumento substituto para aferição da qualidade da prestação dos serviços, devendo haver o redimensionamento no pagamento com base nos indicadores estabelecidos.

Visando a correta utilização do mecanismo, o fiscal de contrato deve seguir os seguintes procedimentos no preenchimento do Apêndice B:

- I. O fiscal técnico deve fiscalizar o objeto do contrato de acordo com os indicadores previstos no edital e seus anexos, baseados no modelo disponibilizado no Apêndice B, de acordo com a tabela 1.

ITEM	Nº 01 – EXEMPLO DE INDICADOR
Finalidade	
Meta a cumprir	
Instrumento de medição	
Forma de acompanhamento	
Periodicidade	
Mecanismo de cálculo	
Início de vigência	
Faixas de ajuste no pagamento	
Sanções	
Observações	

Tabela 1 - Exemplo de indicador

- II. Diariamente o fiscal deve realizar o acompanhamento do objeto contratado, e havendo alguma ocorrência comunicar imediatamente a contratada e preencher o Apêndice B, conforme tabela 2, de acordo com o indicador correspondente;

CONTROLE DE OCORRÊNCIAS DIÁRIAS					
dia/mês	Indicador	Descrição	Observações	Ass. Fiscal	Ass. Preposto
01/0X					
02/0X					
03/0X					
04/0X					
...					
31/0X					

Tabela 2 - Controle de ocorrências diárias

- III. Comunicar e solicitar ao preposto do contrato a cada ocorrência, observando os prazos previstos para atendimento em cada indicador;
- IV. As quantidades de ocorrências identificadas nos indicadores mensurados, serão inseridas na tabela – Quantidade de ocorrências mensais, de modo a fornecer dados para o preenchimento das respectivas linhas inteiras, que contemplam os indicadores de verificação técnica dos serviços, de acordo com a Tabela 3.

QUANTIDADE DE OCORRÊNCIAS MENSAIS					
Nº indicador	Nº de ocorrências	Gravidade da ocorrência	Total (=)	Tolerância (-)	Resultado
Nº 1		5		5	
Nº 2		10		1	
Nº 3		7		3	
...		5		5	
Nº x		6		2	
FATOR DE QUALIDADE					

Tabela 3 - Quantidade de ocorrências mensais

- V. Após este preenchimento, todas as ocorrências serão multiplicadas pelo GRAU DE GRAVIDADE e somadas na linha TOTAL por tipo de ocorrência, correspondendo a cada um dos Itens;
- VI. A seguir, do valor totalizado para cada coluna de verificação qualitativa será deduzido do respectivo valor da TOLERÂNCIA prevista/admitida (por coluna), obtendo-se o valor referente, RESULTADO.
- VII. Por fim, será somada toda a coluna RESULTADO, obtendo-se um número final chamado de FATOR DE QUALIDADE.
- VIII. Levando em consideração o resultado do FATOR DE QUALIDADE é que será feito o pagamento do valor mensal do contrato, de acordo com as faixas de ajustes no pagamento conforme Tabela 4.
- a. Por exemplo, se durante um mês o FATOR DE QUALIDADE final for de 30 pontos será efetuado o pagamento de 97,50% do valor mensal do contrato, uma vez que o FQ se encontra na faixa de ajuste número 3.

FAIXAS DE AJUSTES NO PAGAMENTO		
Faixa	Fator de qualidade	(%) de pagamento do valor contratado
01	0 – 5	100,00
02	6 – 22	99,00
03	23 – 40	97,50
04	41 – 100	97,00
05	Acima de 100	95,00 e Penalização conforme edital

Tabela 4 - Faixas de ajustes do pagamento

- IX. Valores **negativos**, da coluna RESULTADO não devem ser considerados no cálculo do FATOR DE QUALIDADE.
- X. Ao fim de cada período de execução (mês), o fiscal deve comunicar a contratada sobre o resultado alcançado na prestação dos serviços, oportunizando a contratada justificar o não atingimento das metas previstas.
- a. Sugere-se de um a dois dias para justificativa da contratada;

- b. Orienta-se ainda que, as justificativas sejam solicitadas no ato da ocorrência e não ao fim do período de execução mensal.
- XI. O fiscal deve anexar ao processo de acompanhamento da execução mensal:
- Tabela 2 – Controle de ocorrências diárias;
 - Tabela 3 – Quantidade de ocorrências mensais;
 - Documentos de justificativas da contratada.
- XII. O fiscal deve preencher o Relatório de Recebimento Provisório dos Serviços Terceirizados, informando o percentual de ajuste no pagamento mensal do contrato e encaminhar a fiscalização administrativa conforme procedimento previsto no Guia Prático para os Fiscais de Contratos Administrativos.

O modelo de IMR (Apêndice B), prevê uma lista de indicadores considerando as atividades mais relevantes ou críticas que impliquem na qualidade da prestação dos serviços e nos resultados esperados, no entanto esses indicadores pré-definidos devem ser analisados no momento do planejamento da contratação, podendo ser excluídos, alterados e/ou inseridos novos indicadores e metas a depender do objeto a ser contratado. A tabela 1 demonstra o modelo padrão de indicador a ser utilizado na criação de novos indicadores.

Coordenadoria de Gestão de Contratos
IFSul – Campus Camaquã

ANEXO B - MODELO DE INSTRUMENTO DE MEDIÇÃO DE RESULTADO (IMR)

Indicador	
Nº 01 – Prazo de atendimento de chamados para manutenção corretiva/preventiva ou instalação/desinstalação	
Item	Descrição
Finalidade	Garantir um atendimento célere para os chamados de manutenção corretiva/preventiva ou instalação/desinstalação
Meta a cumprir	100% em até 24h da data do chamado
Instrumento de medição	Planilha de controle de chamados para manutenção corretiva/preventiva ou instalação/desinstalação
Forma de acompanhamento	Verificação, por servidor(a) do IFSul, do tempo decorrido entre o chamado e o seu horário de atendimento, comparação ao prazo de 24h e registro na planilha.
Periodicidade	Mensal
Mecanismo de Cálculo	$\text{Número de horas no atendimento}/24\text{h} = X$ (quantidade de atendimentos com “x” menor ou igual a 1/total de manutenções corretivas atendidas por período) * 100
Início de Vigência	Data da assinatura da Ate de Registro de Preços

Faixas de ajuste no pagamento	96% a 100% = 100% da Fatura 86% a 95% = 95% da Fatura 80% a 85% = 85% da Fatura
Sanções	Abaixo de 80% = multa de 0,2% até 4,1% pela inexecução parcial
Observações	-

INSTRUMENTO DE MEDIÇÃO - INDICADOR 01	
PLANILHA DE CONTROLE DE CHAMADOS – MÊS/ANO: ____/____	
1	DATA DO CHAMADO: _____ / _____ / _____ HORA DO CHAMADO: ____:____
	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
2	DATA DO CHAMADO: _____ / _____ / _____ HORA DO CHAMADO: ____:____
	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
3	DATA DO CHAMADO: _____ / _____ / _____ HORA DO CHAMADO: ____:____
	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
4	DATA DO CHAMADO: _____ / _____ / _____ HORA DO CHAMADO: ____:____
	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
5	DATA DO CHAMADO: _____ / _____ / _____ HORA DO CHAMADO: ____:____
	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
6	DATA DO CHAMADO: _____ / _____ / _____ HORA DO CHAMADO: ____:____
	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
7	DATA DO CHAMADO: _____ / _____ / _____ HORA DO CHAMADO: ____:____
	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
8	DATA DO CHAMADO: _____ / _____ / _____ HORA DO CHAMADO: ____:____
	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
9	DATA DO CHAMADO: _____ / _____ / _____ HORA DO CHAMADO: ____:____
	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
Percentual de atendimento no prazo = (Total de serviços executados dentro do prazo/ Total de serviços executados por período) * 100	
Responsável pela verificação:	
Responsável da administração do IFSul:	

PREPOSTO DA CONTRATADA

 (Nome por extenso e rubrica) (Data)

Indicador	
Nº 02 – Prazo de solução para manutenção corretiva/preventiva ou instalação/desinstalação	
Item	Descrição
Finalidade	Garantir solução célere
Meta a cumprir	100% em até 48h após o atendimento do chamado
Instrumento de medição	Planilha de controle de defeitos/inadequações
Forma de acompanhamento	Pela planilha. Verificação, por servidor(a) do IFSul, do tempo decorrido entre o atendimento de manutenção preventiva, seu o horário de solução do problema, comparação ao prazo de 48h e registro em planilha.
Periodicidade	Mensal
Mecanismo de Cálculo	$\text{Número de horas no atendimento}/48h = X$ (quantidade de soluções com “x” menor ou igual a 1/total de manutenções corretivas realizadas por período) * 100
Início de Vigência	Data da assinatura da Ate de Registro de Preços
Faixas de ajuste no pagamento	96% a 100% = 100% da Fatura 86% a 95% = 95% da Fatura 80% a 85% = 85% da Fatura
Sanções	Abaixo de 80% = multa de 0,2% até 4,1% pela inexecução parcial
Observações	-

INSTRUMENTO DE MEDIÇÃO - INDICADOR 02	
PLANILHA DE CONTROLE DE CHAMADOS – MÊS/ANO: ____/____	
1	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
	DATA DA SOLUÇÃO: _____ / _____ / _____ HORA DA SOLUÇÃO: ____:____
2	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
	DATA DA SOLUÇÃO: _____ / _____ / _____ HORA DA SOLUÇÃO: ____:____
3	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
	DATA DA SOLUÇÃO: _____ / _____ / _____ HORA DA SOLUÇÃO: ____:____
4	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
	DATA DA SOLUÇÃO: _____ / _____ / _____ HORA DA SOLUÇÃO: ____:____
5	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
	DATA DA SOLUÇÃO: _____ / _____ / _____ HORA DA SOLUÇÃO: ____:____
6	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
	DATA DA SOLUÇÃO: _____ / _____ / _____ HORA DA SOLUÇÃO: ____:____
7	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
	DATA DA SOLUÇÃO: _____ / _____ / _____ HORA DA SOLUÇÃO: ____:____
8	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
	DATA DA SOLUÇÃO: _____ / _____ / _____ HORA DA SOLUÇÃO: ____:____
9	DATA DO ATENDIMENTO: _____ / _____ / _____ HORA DO ATENDIMENTO: ____:____
	DATA DA SOLUÇÃO: _____ / _____ / _____ HORA DA SOLUÇÃO: ____:____
Número de horas no atendimento/48h = X	
(quantidade de soluções com “x” menor ou igual a 1/total de manutenções corretivas realizadas por período) * 100	
Responsável pela verificação:	
Responsável da administração do IFsul:	

PREPOSTO DA CONTRATADA

(Nome por extenso e rubrica) (Data)

APÊNDICE C - RELATÓRIO DE RECEBIMENTO PROVISÓRIO DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

RELATÓRIO DE RECEBIMENTO PROVISÓRIO DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

CONTRATO Nº:	
Nº LICITAÇÃO:	
CONTRATADA:	
OBJETO DO CONTRATO:	
COMPETÊNCIA (MÊS/ANO)	

Lista dos colaboradores terceirizados alocados na execução do objeto										
Nº	Nome	Cargo	Nº dias Trabalhados	Nº Faltas	Utiliza Vale Transporte		Período de Afastamentos	Período de Férias	Data Admissão	Data Rescisão
					Sim	Não				
1										
2										
3										
4										
5										

*Todos os apontamentos da tabela acima devem ser descritos no quadro de ocorrências.

Avaliação Qualitativa dos Serviços				
	Itens	Sim	Não	N/A
1	Os recursos humanos empregados em função da quantidade e da formação profissional exigidas estão de acordo com o contratado?			
2	Os serviços foram prestados de acordo com a rotina/programação de execução estabelecida?			
3	A contratada manteve permanentemente, o bom estado de limpeza, organização e conservação dos locais onde são executados os serviços?			
4	Foi constatada a permanência de materiais, equipamentos e pessoas fora dos locais adequados para prestação dos serviços e/ou estranhos (as) ao objeto do contrato?			
5	Os funcionários prestadores de serviço pela contratada estavam devidamente identificados, por intermédio de uniformes e/ou crachás padronizados?			
6	Os recursos materiais utilizados na prestação dos serviços estão de acordo com o contratado? (se a qualidade e quantidade estão de acordo com as especificações técnicas, tais como marca, qualidade e forma de uso) – informar valor a ser descontado			
7	No mês de execução dos serviços houve a ocorrência de recessos ou pontos facultativos? (em que os colaboradores foram dispensados pela fiscalização).			
8	A jornada 12 x 36 está sendo respeitada? (vigilância).			
9	O intervalo de 11h entre jornadas de trabalho está sendo respeitado? (motorista).			
10	Ocorreram admissões e/ou rescisões no mês de execução dos serviços?			
11	Ocorreram férias e/ou afastamentos no mês de execução dos serviços? (indicar substitutos na lista de colaboradores).			
12	Os serviços prestados foram executados com utilização de horas extraordinárias? (informar quantitativo e os valores a serem pagos).			
13	Os serviços prestados exigiram reembolso com diárias? (informar quantitativo e os valores a serem pagos).			

Ocorrências (indicar item e descrever ocorrência)			
-			
-			
-			

Instrumento de Medição de Resultado (IMR)				
	Item	Sim	Não	N/A
1	Não produzir os resultados, deixar de executar, ou não executar com a qualidade mínima exigida as atividades contratadas			
2	Deixar de utilizar materiais e recursos humanos exigidos para a execução do serviço, ou utilizá-los com qualidade ou quantidade inferior à demandada			
Redimensionamento do pagamento com base nos indicadores (%)		_____ %		

(Assinado eletronicamente)

Nome completo
SIAPE
Fiscal

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Principais dispositivos: arts. 5º, inciso LV, 22, inciso XXVII, 37, inciso XXI.

Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015. Dispõe sobre o uso do meio eletrônico para a realização do processo administrativo no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de 2017, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, atual Ministério da Economia. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

Instrução Normativa nº 04, de 25 de setembro de 2018, do IFSul. Institui o SUAP como sistema oficial de adesão ao Processo Eletrônico Nacional – PEN.

Instrução Normativa nº 73, de 5 de agosto de 2020, do Ministério da Economia. Dispõe sobre o procedimento administrativo para a realização de pesquisa de preços para a aquisição de bens e contratação de serviços em geral, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.

Norma Regulamentadora – NR 7. A Portaria Nº 3.214, de 08 de junho de 1978, e suas alterações, regulamenta o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, do Ministério do Trabalho - estabelece diretrizes e requisitos para o desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO nas organizações, com o objetivo de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação de riscos do Programa de Gerenciamento de Risco - PGR da organização.

Ofício-circular n.º 268/2009/SE/CGU-PR, de 11 de agosto de 2009. Dispõe que a cada quatro meses, os ministérios do Poder Executivo Federal devem enviar à Controladoria-Geral da União (CGU) informações acerca dos contratos de terceirização de mão-de-obra da respectiva pasta, incluindo as autarquias e fundações vinculadas.

Portaria nº 0769, de 04 de maio de 2020, IFSul. Inclui no art. 3º da Instrução Normativa Nº 04, de 25 de setembro de 2018 - IFSul, o inciso XII, §§ 1º e 2º, que tratam do cadastramento e acesso de usuários externos ao Sistema Unificado de Administração Pública - SUAP.

Resolução MPS/CNPS Nº 1.329, de 25 de abril de 2017. Altera a metodologia de cálculo do Fator Acidentário de Prevenção- FAP 2017, com vigência em 2018, prevista no Anexo da Resolução MPS/CNPS Nº 1.316, de 31 de maio de 2010.

REFERÊNCIAS

BRIDI, Maria Aparecida. A crise da relação salarial e o sindicalismo em tempos neoliberais. **Caderno CRH**, Vol. 19, N° 47. Salvador: UFBA, 2006. Disponível em <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?Id=300>> Acesso em 03 set. 2020.

BIAVASCHI, Magda Barros. O capitalismo contemporâneo e as novas formas de contratação da força de trabalho: a terceirização. In: KREIN, José Dari; CARDOSO JR., José Celso; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilan O.; (Orgs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas**. V.1. São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 2013.

DIEESE. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo, 2007. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf

POCHMANN, Márcio. **Sindeepres 15 anos** – a superterceirização dos contratos de trabalho. 2007. Disponível em: <http://www.bancax.org.br/br/admin/noticias/arquivos/5be45325eb3947d508e7b2cb2c37069f1601_arqui.pdf. 31p.> Acesso em 29 jul.2015.

APÊNDICE B – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

Roteiro de entrevistas a serem realizadas com os servidores efetivos do IFSul *campus* Camaquã que são fiscais dos Contratos Administrativos

A entrevista será realizada individualmente, fora do horário de trabalho dos servidores, com garantia de sigilo, em espaço disponibilizado no IFSul - *campus* Camaquã, gravada por meio de smartphone e com duração estimada em torno de 30 minutos, porém respeitando o tempo que cada entrevistado julgue necessário para responder a cada um dos questionamentos abaixo.

1. Qual seu cargo no IFSul *campus* Camaquã? Qual o seu tempo de serviço na instituição? E qual a sua escolaridade?
2. Você poderia dizer qual é a principal finalidade, a missão do IFSul *campus* Camaquã? E quais são os cursos que a instituição oferece?
3. Atualmente você exerce a atividade de fiscalização de Contratos Administrativos do IFSul *campus* Camaquã? Essa fiscalização que você faz é técnica ou administrativa? E de quais Contratos?
4. Qual foi a primeira impressão que você teve ao ser nomeado fiscal?
5. Você se sentiu preparado para exercer a nova função?
6. Em algum momento você fez um curso ou recebeu alguma forma de capacitação para realizar a atividade de fiscalização contratual? Em caso positivo quais?
7. A quais fatores você atribui a sua decisão de tornar-se, efetivamente, um fiscal de Contratos Administrativos?

8. Agora que você já executa as atividades pertinentes à fiscalização contratual, como você vê a sua reação inicial quando da designação para a função?
9. Você crê que a disponibilização de um guia prático de orientação para os fiscais, de fácil leitura e didaticamente orientado, teria o ajudado quando você foi designado, ou ainda venha a o ajudar agora que você já é um fiscal? De que forma?
10. Como se dá o processo de designação dos fiscais dos Contratos Administrativos no IFSul *campus* Camaquã?
11. Quais as incumbências, as tarefas que você realiza em função da fiscalização dos Contratos? E quanto do seu tempo as mesmas demandam?
12. Qual o grau de dificuldade e/ou complexidade que você atribui a estas atividades? E por quê?
13. De que forma você vê a terceirização das atividades nos serviços públicos? Você percebe vantagens ou desvantagens? Quais? E por quê?
14. Se você é fiscal administrativo, você acredita que o trabalho do fiscal técnico influencia de alguma forma no seu trabalho? Ou, se você é fiscal técnico, você acredita que o trabalho do fiscal administrativo influencia de alguma forma o seu trabalho? Explique o como e o por quê?
15. Como fiscal de contratos de terceirização de serviços, você tem contato direto com os funcionários das empresas contratadas? Como é a sua relação profissional com estes trabalhadores, levando em conta que eles são funcionários exclusivamente da empresa que os contratou?
16. Qual é a sua percepção do fato de que você é um servidor efetivo da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica? De que forma tal percepção influencia na forma que você desempenha as suas atribuições?

Roteiro de entrevistas a serem realizadas com os servidores efetivos do IFSul campus Camaquã que podem vir a ser fiscais dos Contratos Administrativos

A entrevista será realizada individualmente, fora do horário de trabalho dos servidores, com garantia de sigilo, em espaço disponibilizado no IFSul - *campus* Camaquã, gravada por meio de smartphone e com duração estimada em torno de 30 minutos, porém respeitando o tempo que cada entrevistado julgue necessário para responder aos questionamentos abaixo.

1. Qual seu cargo no IFSul *campus* Camaquã? Qual o seu tempo de serviço na instituição? E qual a sua escolaridade?
2. Você poderia me dizer qual é a principal finalidade, a missão do IFSul *campus* Camaquã? E quais são os cursos que a instituição oferece?
3. Atualmente você não exerce a atividade de fiscalização de Contratos Administrativos do IFSul *campus* Camaquã? A que razões você atribui o fato de que você não está atuando nesta área?
4. Qual seria a primeira impressão que você imagina ter, caso fosse nomeado fiscal de um Contrato Administrativo?
5. Supondo que você fosse realmente nomeado, você se sentiria preparado para exercer a nova função?
6. Você já possui algum curso ou recebeu anteriormente alguma forma de capacitação para realizar a atividade de fiscalização contratual? Em caso positivo quais?

7. Você crê que a disponibilização de um guia prático de orientação para os fiscais, de fácil leitura e didaticamente orientado, poderia o ajudar no caso da sua designação como fiscal? De que forma?
8. O acesso ao material citado na questão anterior, ou seja, um guia prático de orientação para os fiscais, poderia vir a ajudá-lo a mudar sua opinião quanto à se tornar fiscal de um Contrato Administrativo? Por quê?
9. Como se dá o processo de designação dos fiscais dos Contratos Administrativos no IFSul *campus* Camaquã?
10. Na sua percepção, quais são as incumbências, as diferentes tarefas que você imagina que um fiscal de Contratos tem que realizar? E quanto do seu tempo você imagina que as mesmas demandariam?
11. No sentido da questão anterior, você presume que as referidas atribuições possuem qual grau de dificuldade ou de complexidade? E por quê?
12. De que forma você vê a terceirização das atividades nos serviços públicos? Você percebe vantagens ou desvantagens? Quais? E por quê?
13. Como é a sua relação profissional com os trabalhadores que são funcionários das empresas contratada para as terceirizações dos serviços?
14. Qual é a sua percepção do fato de que você é um servidor efetivo da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica? De que forma tal percepção influencia na forma que você desempenha as suas atribuições?

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL – IFRS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO – PROPP
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a)

Você está sendo respeitosamente convidado (a) a participar do projeto de pesquisa intitulado: “Diagnóstico do Processo de Designação dos Fiscais dos Contratos Administrativos nas Instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica”, cujos objetivos são analisar o processo de designação dos fiscais de contratos administrativos com cessão de mão de obra, partindo da visão dos fiscais, dos possíveis fiscais e dos ex-fiscais de contratos administrativos de natureza continuada, com intuito de determinar as causas e os fundamentos das possíveis respostas à nomeação efetuada pela gestão. Este projeto está vinculado ao Programa de Pós Graduação em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT, tendo como linha de pesquisa: Práticas Educativas em Educação Profissional e Tecnológica.

A pesquisa será feita no *campus* Camaquã do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, através de uma entrevista semi estruturada, que será gravada após minha autorização. Para a coleta de dados será utilizada a entrevista semi estruturada gravada.

Fui alertado (a) que este estudo apresenta risco mínimo, isto é, possíveis situações de mal estar ou desconforto que eu venha a apresentar, no sentido de rememorar alguma experiência ou sensação ou ainda que venha a mobilizar sentimentos. Caso isso ocorra, serei encaminhado para o Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor – NASS do IFSul, a fim de receber o acompanhamento necessário. Além disso, diante de qualquer tipo de questionamento ou dúvida poderei realizar o contato imediato com um dos pesquisadores responsáveis pelo estudo que fornecerá os esclarecimentos necessários.

Foi destacado que minha participação no estudo é de extrema importância, uma vez que espera-se que este estudo promova a reflexão sobre a terceirização do trabalho sob o ponto de vista institucional público; também um maior autoconhecimento quanto às causas primordiais e motivos pessoais subjacentes quanto à aceitação ou negação da oportunidade de torna-se um fiscal de contratos administrativos e ainda uma diminuição da percepção negativa inicial de receber o encargo de uma fiscalização contratual.

Estou ciente e me foram assegurados os seguintes direitos:

- da liberdade de retirar o meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isso me traga prejuízo de qualquer ordem;
- da segurança de que não serei identificado (a) e que será mantido caráter confidencial das informações relacionadas à minha privacidade;
- de que serão mantidos todos os preceitos ético-legais durante e após o término da pesquisa, de acordo com a Resolução 466/2016 do Conselho Nacional de Saúde;
- do compromisso de ter acesso às informações em todas as etapas do estudo, bem como aos resultados, ainda que isso possa afetar meu interesse em continuar participando da pesquisa;
- de que não haverá nenhum tipo de despesa ou ônus financeiro, bem como não

haverá nenhuma recompensa financeira relacionada à minha participação;

- de que não está previsto nenhum tipo de procedimento invasivo, coleta de material biológico, ou experimento com seres humanos;

- de não responder qualquer pergunta que julgar constrangedora ou inadequada.

Eu _____, portador do documento de identidade (NÚMERO), aceito participar da pesquisa intitulada: "Diagnóstico do Processo de Designação dos Fiscais dos Contratos Administrativos nas Instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica". Fui informado (a) dos objetivos do presente estudo de maneira clara e detalhada, bem como sobre a metodologia que será adotada, sobre os riscos e benefícios envolvidos. Recebi uma cópia deste termo de consentimento e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Local, ____ de _____ de _____.

Assinatura do (a) participante

Assinatura do (a) pesquisador(a)

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar:

CEP/IFRS

E-mail: cepesquisa@ifrs.edu.br

Endereço: Rua General Osório, 348, Centro, Bento Gonçalves, RS, CEP: 95.700-000

Telefone: (54) 3449-3340

Pesquisador(a) principal: Luís Roberto da Silva Lampe

Telefone para contato: (51)98472.1159

E-mail para contato: luis.lampe@camaqua.ifsul.edu.br

APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO RESPONDIDO PELOS PARTICIPANTES APÓS A APLICAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

QUESTIONÁRIO – a ser respondido após a aplicação do produto educacional.

Agora que você já conhece o Guia Prático para os fiscais de Contratos Administrativos – Sou fiscal... E agora? Solicito a você a gentileza de responder às questões a seguir, relacionadas ao produto educacional, bem como com as aprendizagens obtidas por meio do mesmo.

1) Como você avalia o Guia quanto ao seu *design* e quanto ao seu projeto gráfico?

- () Ruim
- () Regular
- () Bom
- () Ótimo

2) Na sua opinião, o Guia pode auxiliar um fiscal de contratos administrativos em sua rotina? E o mesmo pode ser útil a um fiscal nomeado pela primeira vez? Se desejar, comente a sua resposta.

3) Você considera que o Guia trouxe algum conhecimento novo em relação à atividade de fiscalização dos Contratos Administrativos? Pode citar algum exemplo? E quanto à terceirização como uma forma de trabalho precarizada, você pode dizer que a sua visão foi ampliada?

4) Após estudar o Guia, você acredita que este produto educacional possa servir como instrumento de ensino e como mecanismo de motivação para fiscais e para candidatos a fiscal de Contratos Administrativos? Você nota alguma mudança sobre este aspecto da sua opinião após conhecer o Guia?

5) Refletindo sobre todos os diferentes aspectos relacionados ao Guia, atribuo ao mesmo o seguinte conceito geral:

- () Supérfluo
- () Trivial

() Relevante

() Ótimo

() Imprescindível

APÊNDICE E – TRANSCRIÇÕES E CATEGORIZAÇÕES PRÉVIAS

Dos Fiscais de Contratos Administrativos

Qual o seu nome, qual o seu cargo no IFSul Campus Camaquã, quanto tempo de serviço você tem na instituição e qual a sua escolaridade?

F-1 Endriw Duarte da Silva, Técnico em Tecnologia da Informação, aproximadamente 1 ano e 2 meses, Ensino Superior Completo.

F-2 Meu nome é Sandra Levien, sou Assistente em Administração, atuo há praticamente 3 anos no IFSul - Campus Camaquã. Sou mestra em educação profissional e tecnológica

F-3 Atila Paiva, Assistente em Administração, 6 anos de IFSul, Licenciado em História

F-4 Grazielle Rosales, assistente de alunos, atualmente Chefe de Gabinete, 10 anos de IF. Pós-graduação- Mestrado

F-5 Patrick Coelho Vieira, sou administrador, estou na instituição há 6 anos e possuo graduação em administração de empresas com especialização em gestão estratégica de negócios.

F-6 Meu nome é Kellen Lüdtke Bierhals, sou assistente em administração no IFSUL câmpus Camaquã há 2 anos e 3 meses. Concluí o ensino superior: Licenciatura em Pedagogia, com habilitação para educação infantil, anos iniciais do ensino fundamental, orientação, supervisão e gestão.

F-7 Heber Antony Heming. Tecnólogo/Formação (Redes de computadores). 6 anos. Pós-graduação lato sensu.

Você poderia dizer qual é a principal finalidade, a missão do IFSul Campus Camaquã e quais são os cursos que a instituição oferece?

F-1 Ofertar acesso a educação publica de qualidade; Diminuir as possíveis injustiças politico-sociais (minha leitura); Integrados de Eletrotécnica, Controle ambiental; Informática; Subsequente de Eletrotécnica, e Tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas.

F-2 A missão do IFSul é oferecer ao educando uma formação omnilateral para o mundo do trabalho e para a vida.

F-3 Proporcionar ensino gratuito e de qualidade, na formação técnica a jovens e adultos, não descuidando da universalidade da formação do

cidadão futuro. CTAI, CTCA, CTINF (integrados), CTEC (subsequente), TADS(suprerior), Educar pela pesquisa (pós-graduação).

F-4 Implementar processos educativos , pesquisa e extensão que favoreçam uma formação integral, gratuita e de qualidade. O câmpus Camaquã possui 3 cursos (EMI) Automação industrial, Controle Ambiental e informática. Subsequente: eletrotécnica, superior: TADS e uma especialização: educar pela pesquisa.

F-5 Em linhas gerais, a missão e finalidade do instituto são oferecer educação pública, gratuita e de qualidade, possibilitando a formação, a inclusão e a integração escola/sociedade. Os cursos ofertados em Camaquã são técnicos em controle ambiental, automação industrial e informática, além de curso em eletrotécnica e em análise e desenvolvimento de sistemas.

F-6 A principal finalidade é oferecer educação pública gratuita e de qualidade a toda a comunidade da cidade e região. A missão é o ensino, pesquisa e extensão desenvolvidos de forma gratuita e com qualidade, que promovam o desenvolvimento integral do educando e garantam a inclusão e acessibilidade para todos. O IFSUL câmpus Camaquã oferece opções de ensino médio integrado profissionalizante: - Técnico em Controle Ambiental - Técnico em Informática - Técnico em Técnico em Automação Industrial Oferece também os cursos profissionalizantes subsequentes: - Técnico em Manutenção e Suporte em Informática - Técnico em Eletrotécnica Além disso, oferece o curso de graduação em Análise e Desenvolvimento de Sistemas e Pós Graduação em Práticas de Ensino: Educar pela Pesquisa.

F-7 Sim. Principal finalidade: Ofertar educação profissional e tecnológica, formando e qualificando cidadãos, com espírito criativo e crítico, com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico. Missão: Implementar processos educativos, públicos e gratuitos de ensino, pesquisa e extensão, que possibilitem a formação integral mediante o conhecimento humanístico, científico e tecnológico e que ampliem as possibilidades de inclusão e desenvolvimento social. Cursos: Automação industrial, Controle ambiental, Informática, Análise e desenvolvimento de sistemas, Eletrotécnica e Práticas de ensino - educar pela pesquisa.

Atualmente você exerce a atividade de fiscalização de Contratos Administrativos do IFSul Campus Camaquã? Diga se essa fiscalização que você faz é técnica ou administrativa e a quais Contratos ela se refere?

F-1 Sim. Fiscalização técnica no contrato de Outsourcing dos serviços de cópias e impressões.

F-2 Sim, sou fiscal administrativo de todos os contratos de mão de obra e de serviços do campus. Fazendo uma conta rápida, isto significa fiscalizar mais de 20 contratos que vão desde a contratação de empresas terceirizadas prestadoras de serviços de mão de obra até serviços básicos, como água, luz, telefone, etc.

F-3 Sim. Fiscalização Técnica. Manutenção predial; Limpeza e Jardinagem; Manutenção de Veículos; Manutenção da Central Telefônica; Manutenção de Condicionadores de Ar; Recepção.

Técnica (serviços de motorista, correio e abastecimento)

F-4 Sim. A fiscalização é técnica nos contratos de telefonia (móvel e fixa) e vigilância armada.

F-5 Sim, eu sou fiscal técnica substituta do contrato de Limpeza e Jardinagem.

F-6 Sim, como fiscal substituto. Fiscalização técnica. Contratos: Serviço de outsourcing de impressão e serviço de telefonia fixa

Qual foi a primeira impressão que você teve ao ser nomeado fiscal?

F-1 Medo. Recém chegado e pouco ambientado aos procedimentos do instituto, já fui designado para esta tarefa.

F-2 Na realidade, quando eu entrei no campus não tive muita opção de escolha. Primeiramente fui lotada, por pouco mais de 3 meses, na Coordenação de Compras e Licitação, mas tarde fui remanejada, por necessidade da instituição, para a Coordenação de Gestão de Contratos para ser fiscal administrativo. Para mim que já venho do serviço público e de funções que exigiam muita responsabilidade, ser fiscal era apenas mais uma dessas funções que iriam me exigir esforço, responsabilidade e dedicação.

F-3 Que não conseguiria atender a toda esta demanda, visto que são muitos. Não tinha conhecimento administrativo (menos ainda da esfera pública) para a realização destas fiscalizações.

F-4 Preocupada. Medo de ã saber o q fazer.

F-5 A primeira impressão é de preocupação, sobretudo no que se refere a fiscalização de empresas que prestam serviço com mão de obra dedicada, um ponto delicado no serviço público.

F-6 A primeira impressão foi de que eu não estava suficientemente preparada para ser fiscal técnica de um contrato.

F-7 Tentarei responder da melhor forma possível, mas não sei se conseguirei responder a contento, pois só de lembrar de alguns acontecimentos, já me vem um mal estar e transtorno mental. A primeira impressão em relação à nomeação foi de cumprimento das expectativas da gestão do câmpus, onde pareceu existir uma despreocupação quanto à qualidade da fiscalização (e conseqüentemente do serviço prestado) e que tem que existir a figura do fiscal apenas para cumprir tabela, tapar buraco, ou qualquer outra expressão do tipo, apenas porque tem que ter alguém ali pra assinar papelada.

Você se sentiu preparado para exercer a nova função?

F-1 Não.

F-2 Me senti preparada para aprender e para fazer o melhor trabalho possível, apesar de não dispor de todo o conhecimento necessário para desempenhar a função, o que, na minha opinião, é perfeitamente normal em qualquer atividade nova que venhamos a desempenhar.

F-3 No início não

F-4 Não. Na primeira nomeação, não. Com o tempo, realização de cursos e um pouco mais de experiência na função, hoje me sinto preparado.

F-5 Não.

F-6 Após conversa sobre como se dará a fiscalização há um sentimento de preparação, tudo parece muito simples e tranquilo, porém este momento é muito breve, pois quando se vê a coisa como ela é, nota-se que não há preparação para atuar.

Em algum momento você fez um curso ou recebeu alguma forma de capacitação para realizar a atividade de fiscalização contratual? Em caso positivo quais?

F-1 Cursos propriamente ditos não. Mas após conversas com colegas das áreas administrativas e com o outro colega fiscal, fiquei mais confortável para exercer a função.

F-2 Ainda não recebi nenhum curso/capacitação formal e, após quase 3 anos nessa atividade, não vejo mais tanta necessidade. Aprendi meu trabalho com a ajuda de minha chefia, de uma colega do campus e também por meio de leituras (legislações e materiais na área) que faço por conta própria.

F-3 Não.

F-4 Não fiz cursos. Vou aprendendo com os servidores do setor responsável pelos contratos.

F-5 Sim. participei de cursos de gestão e fiscalização de contratos.

F-6 Logo que fui nomeada no IFSUL fiz um curso de capacitação em Gestão e Fiscalização de Contratos, de forma presencial, com 24h. Após receber essa função eu realizei mais um curso EAD de Gestão e Fiscalização de Contratos de 40h.

F-7 Não, apenas conversa informal e orientação insuficiente.

A quais fatores você atribui a sua decisão de tornar-se, efetivamente, um fiscal de Contratos Administrativos?

F-1 Creio ser pelo conhecimento técnico para averiguar os pontos contratuais.

F-2 Como dito anteriormente, não foi uma decisão, me tornei fiscal administrativo por ser uma demanda do campus, porém gosto de desempenhar essa função e me sinto familiarizada com atividades deste tipo.

F-3 Não decidi. Fora-me praticamente imposto, visto o meu desejo de aceitar a função de Coordenador de Manutenção Geral.

F-4 Não sei responder. Sinto que nos tornarmos fiscais sem escolha. É algo definido por estar relacionada aos serviços.

F-5 Na verdade é uma conjunção de fatores, mas creio que a experiência adquirida em outras funções, principalmente anteriores ao ingresso no serviço público, foram determinantes.

F-6 Acredito que essa função me foi atribuída, por ser o meu trabalho diretamente ligado aos contratos de limpeza, jardinagem e manutenção predial, uma vez que trabalho no setor de manutenção geral do câmpus.

F-7 Depende. Em relação ao contrato de serviço de impressão, atribuo à minha intenção de colaboração. Já o de serviço de telefonia, atribuo à decisão da gestão do câmpus, que foi contra a minha vontade de desligamento.

Agora que você já executa as atividades pertinentes à fiscalização contratual, como você vê a sua reação inicial quando da designação para a função?

F-1 Após passado o susto inicial, hoje vejo como não sendo algo impossível de ser realizado, mas uma melhor preparação inicial seria de grande valia

F-2 Como relatado em resposta anterior, a minha reação inicial foi, de certo ponto, positiva, pois já esperava realizar uma atividade de alta responsabilidade, portanto, não houve surpresa na execução do trabalho.

F-3 Justificada, pois realmente é muito contrato para uma única pessoa. Mas não é tão complicado como parecia, apenas volumoso.

F-4 Entendo melhor a função

F-5 exagerada.

F-6 Acredito que ainda tenho muito a aprender sobre fiscalização de contratos, mas o fato de ser fiscal substituta, e ter um colega mais experiente como fiscal titular, me faz sentir mais confiante e ter tempo para me preparar para assumir essa função com autonomia, se assim for necessário e/ou conveniente para a administração do câmpus.

F-7 Não houve designação. Houve apenas uma conversa informal.

Você crê que a disponibilização de um guia prático de orientação para os fiscais, de fácil leitura e didaticamente orientado, teria o ajudado quando você foi designado, ou ainda venha a o ajudar agora que você já é um fiscal? De que forma?

F-1 Sim. Métodos, boas práticas, legislações aplicáveis, análise de contrato. Quanto mais informações prévias, creio que daria mais segurança na execução da função.

F-2 Certamente, um material simplificado sobre minha função teria sido muito útil, pois evitaria ficar o tempo todo fazendo perguntas à chefia e/ou colegas ou procurando legislações ou materiais que servissem de apoio para minhas atividades.

F-3 Claro que ajudaria. Ainda que tenha-se feito cursos destinados a esta função, acredito que um "passo-a-passo" institucional seria de grande valia.

F-4 Ajudaria muito. De forma prático e didático.

F-5 sim. apesar das mudanças, até certo ponto frequentes, nas orientações recebidas por parte do governo, uma espécie de guia seria interessante.

F-6 Sim, acredito que seria muito bom ter à disposição um guia prático de orientações para os fiscais. Com certeza ajudaria muito a exercer da forma mais correta essa função, pois os cursos realizados deixam dúvidas e não

esclarecem de forma muito prática o "como" fiscalizar um contrato.

F-7 Com certeza um guia teria ajudado e poderá ajudar, pois auxilia na disseminação do conhecimento e na preparação de um fiscal; principalmente para quem é novo no serviço público, pois muitos detalhes dos trâmites são percebidos apenas durante o trabalho de fiscalização. Com um guia certamente os processos ficariam mais claros e reduziria a chance dos servidores despreparados sofrerem algum tipo de pressão referente a esta atividade.

Como se dá o processo de designação dos fiscais dos Contratos Administrativos no IFSul Campus Camaquã?

F-1 Fui designado.

F-2 Só posso falar do meu caso, que ocorreu por uma necessidade do campus e, como dito anteriormente, sem que houvessem muitas opções para mim, pois as demais funções no campus já estavam ocupadas por outros servidores.

F-3 Não sei como se dá em outros contratos. Nestes que fiscalizo, colocaram-me ser implícito a Coordenadoria que ocupo.

F-4 Diretamente aos envolvidos com os serviços

F-5 Existe um setor específico para a gestão e fiscalização administrativa dos contratos do IFSUL em Camaquã. Lá, o coordenador do setor é o gestor dos contratos e, o segundo servidor do setor, assume a função de fiscal administrativo dos contratos.

F-6 Não sei responder. No meu caso, fui comunicada após sair a portaria com meu nome.

F-7 Não há processo de designação, há apenas uma conversa informal que precede a nomeação.

Quais as incumbências, as tarefas que você realiza em função da fiscalização dos Contratos? E quanto do seu tempo as mesmas demandam?

F-1 Acompanhamento de métricas perceptíveis ao usuário do serviço, análise do cumprimento dos termos contratuais, ateste de documentos para faturamento. Em geral, não demanda de uma atenção exclusiva em tempo integral. Há alguns momentos em que é necessário maior tempo de dedicação, mas que pode ser conciliado com os demais afazeres do cargo.

F-2 Como fiscal administrativo, realizado todas atividades de fiscalização de

todos os contratos de mão de obra e de serviços do campus, isso inclui contato com as empresas contratadas, recebimento e análise mensal das documentações enviadas pelas empresas, solicitações de documentos e informações às empresas quando necessário, montagem e envio de processos eletrônicos e, apesar de não ser uma atividade própria da fiscalização, lançamento para pagamento dessas notas fiscais em sistema apropriado. Essas atividades consomem toda minha carga horária e exigem máxima responsabilidade e atenção de minha parte, para que tudo esteja conforme a lei exige.

F-3 Poderia dizer que quase o tempo integral que estou no câmpus, já que os serviços que fiscalizo estão por toda a parte. Verifico a qualidade do serviço prestado, acompanho a execução de algumas atividades dos terceirizados, atento-os para as especificidades dos serviços "não-rotineiros" ou excepcionais, procuro intermediar as demandas dos servidores do câmpus organizando\agendando o serviço

F-4 Fiscalizo se os serviços estão sendo prestados de forma eficiente.

F-5 A fiscalização tem como principal premissa a prestação dos serviços de forma satisfatória por parte da empresa contratada. Para tanto analisa-se todas as situações que possam influenciar na prestação dos serviços. desde o fornecimento de uniformes e EPIs até o pagamento dos salários de forma correta. É difícil mensurar um tempo específico para a realização das tarefas pertinentes a fiscalização pois trata-se de uma atividade continua. sempre pode-se estar observando alguma situação que interfira na qualidade dos serviços prestados.

F-6 Como fiscal substituta eu apenas auxilio o fiscal titular a verificar se o serviço contratado está sendo realizado de forma satisfatória e diagnosticar, organizar e repassar as novas demandas que surgem no dia-a-dia. Essas funções estão mescladas com a minha rotina diária de trabalho dentro do setor de manutenção, sendo impossível dissociar um tempo que seria somente relacionado à fiscalização técnica dos contratos. Embora eu saiba que o fiscal titular tem atividades mais específicas, como ateste de notas por exemplo, eu não saberia dizer quais são todas as funções de um fiscal de contratos.

F-7 Realiza-se pesquisa de satisfação, registro de informações, análise de indicadores, geração e encaminhamento de documentos, etc. Até o momento não analisei quanto tempo demandam estas atividades, mas começarei a analisar.

Qual o grau de dificuldade e/ou complexidade que você atribui a estas atividades? E por quê?

F-1 Hoje, média. O dia a dia demonstrou que não era tão complexa. Mas não indica facilidade e/ou isenção de responsabilidade.

F-2 Atribuo alto grau de complexidade devido as responsabilidades de ser um fiscal administrativo que se preocupa com o exato cumprimento das leis e regras que regem a fiscalização do contrato. Fazer este trabalho de forma eficiente e eficaz não é uma atividade simples ou fácil, pois ela requer um trabalho detalhista e comprometido com os princípios da administração pública.

F-3 Como escrevi acima, não é tão difícil, apenas volumosa a quantidade de contratos. A maior dificuldade que encontro é em relação às especificidades dos serviços e conseguir fazer-me compreender pelos terceirizados que o relacionamento interpessoal com eles não pode intervir na fiscalização\execução do serviço contratado.

F-4 Não considero difícil

F-5 Acho que as principais dificuldades estão ligadas a falta de experiência do servidor e a "qualidade" de alguma das empresas contratadas

F-6 Acredito que seja uma atividade bastante difícil, uma vez que exige conhecimentos técnicos sobre o 'produto final' a ser entregue pela empresa contratada, que deve ser satisfatório e de qualidade, dentro do exigido no contrato, visando o bem público comum. Além de conhecimentos sobre legislação e normativas que regem os contratos públicos. Assim, a execução da fiscalização técnica não é uma ciência exata, mostrando-se bastante complexa, por se tratar de serviços que podem gerar mais de uma interpretação do que é aceitável e que são realizados por pessoas que, por muitas vezes, desconhecem a natureza do serviço terceirizado e suas as implicações no trabalho.

F-7 Em geral, médio. O processo de tratamento de informações não é complicado, mas é demorado. O processo no SUAP não é prático de se realizar.

De que forma você vê a terceirização das atividades nos serviços públicos? Você percebe vantagens ou desvantagens? Quais? E por quê?

F-1 Algumas atividades são vantajosas. Ao exemplo do serviço de impressão, da manutenção à aquisição de insumos, quanto atualização do parque de equipamentos fica facilitada devido ao contrato. Não creio que esta seja uma regra geral, mas neste caso, funciona.

F-2 Realizei, recentemente, pesquisa sobre a terceirização do trabalho no IFSul e posso afirmar que a terceirização gera impactos negativos para a

administração e para a economia da instituição, além de gerar impactos sociais alarmantes, como a destruição do trabalho e do trabalhador.

F-3 Há os dois lados da moeda. Por exemplo: é vantajoso no sentido de sempre haver alguém "cobrindo" o posto de serviço, seja esta ausência\cobertura por motivo de férias, saúde, licenças..., a mão-de-obra não envelhece com o passar do tempo; Porém, pode haver descontinuidade do serviço numa troca de "contratada" (readequar\refazer as instruções dos serviços a serem prestados), o valor é superior à folha salarial (incluídas taxas tributos) dos funcionários que realmente executam a tarefa para o serviço público.

F-4 Acredito q a terceirização seja algo que favorece somente o governo, que diminui custos. Outra desvantagem é a rotatividade dos prestadores, o que dificulta a integração destes com a instituição.

F-5 Não sou a favor. percebo muitas desvantagens, desde o risco da contratação de empresas não confiáveis à perda de identificação dos funcionários terceirizados com a instituição. Além do alto custo operacional envolvido.

F-6 Quando o serviço público é terceirizado há vantagens e desvantagens, mas na minha opinião as vantagens da terceirização não justificam que uma parcela dos funcionários que, de qualquer forma, trabalham para o setor público estejam em posição de desvantagem em relação aos funcionários estatutários. Vejo como principal vantagem a garantia de que a verba disponibilizada para tal serviço reverterá em serviço entregue, não sendo sempre assim quando um funcionário tem estabilidade. Vejo como principal desvantagem o gasto de recursos financeiros maiores, em decorrência da necessidade de lucros da empresa contratada e, em contrapartida funcionários com salário e condições de trabalho inferiores aos funcionários públicos estatutários. Além disso, a burocratização e suas implicações para a entrega do produto final do serviço contratado podem tornar o serviço lento.

F-7 Este é um assunto que pode render bons capítulos de um livro, mas, de forma resumida, vejo vantagens do ponto de vista financeiro, já que a tendência é a contratação do serviço mais barato, e na praticidade que se tem com atividades-meio no serviço público, proporcionando um maior foco do órgão público em sua atividade-fim. Vejo desvantagem quando se trata das pessoas que trabalham em uma empresa terceirizada, pois pode ocorrer a precarização das condições de trabalho, redução de postos de trabalho, redução salarial, entre outros fatores que podem implicar no aumento da desigualdade social.

Se você é fiscal administrativo, você acredita que o trabalho do fiscal técnico influencia de alguma forma no seu trabalho? Ou, se você é fiscal técnico, você acredita que o trabalho do fiscal administrativo influencia de alguma forma o seu trabalho? Explique o como e o por quê?

F-1 Creio que são complementares. A cada um fica devido o análise de suas competências em cima de um mesmo contrato. Assim ambos trabalham para evitar que hajam problemas na execução do contrato.

F-2 Meu trabalho como fiscal administrativo é fortemente influenciado pelo trabalho do fiscal técnico, pois se o fiscal técnico não executa suas funções dentro da lei, do regramento e dos prazos para os contratos, isto se reflete na documentação apresentada pela empresa, o que gera grande volume de trabalho e de busca por informações a respeito do ocorrido. É claro que cada fiscal tem suas responsabilidades e cada um responde por seu trabalho.

F-3 Sim, influencia. No meu caso, facilita a papelada burocrática, com seus cálculos todos, ficando para mim a administração do SERVIÇO realmente.

F-4 Sim. Influência. Um bom trabalho do administrativo tranquiliza as atividades do técnico. No nosso câmpus, o trabalho é realizado de forma conjunta.

F-5 Sim, sem dúvidas. As fiscalizações estão interligadas. Não há empresa que preste um serviço de qualidade "em campo" sem que esteja em dia com as obrigações administrativas, e vice-versa.

F-6 Sim, o trabalho dos fiscais técnico e administrativo se complementam e a maneira como é realizado influenciará no modo de trabalho e resultados obtidos do outro. Acredito que se um dos fiscais (técnico ou administrativo) não realizar o seu trabalho de forma correta o trabalho do outro fiscal fica comprometido.

F-7 Até o momento não notei influência.

Como fiscal de contratos de terceirização de serviços, você tem contato direto com os funcionários das empresas contratadas? Como é a sua relação profissional com estes trabalhadores, levando em conta que eles são funcionários exclusivamente da empresa que os contratou?

F-1 Pouco, mas sim. Nas vezes em que foram necessárias este contato, não houve qualquer tipo de problema. Foram cordeais, atenderam solicitações ou encaminharam a quem poderia dar procedimento a solução do que foi exposto.

F-2 Não tenho contato direto com os funcionários terceirizados sobre questões do meu trabalho, já que esta é uma prática não recomendada pelas normas e legislações que regem a fiscalização de contratos. Tudo o que preciso trato diretamente com as empresas contratadas.

F-3 Dos serviços de mão de obra exclusiva, sim, tenho contato diário com todos eles. Acredito que tenha um bom relacionamento com todos. Não categorizo os relacionamentos com "profissional ou pessoal" com aqueles que passo a maior parte do meu dia. Na recepção, procuro criar os procedimentos a serem realizados em conjunto com as terceirizadas, que compreendem melhor que todos os problemas enfrentados neste serviço; Na manutenção predial, as demandas são repassadas diretamente aos terceirizados. Em sua maioria, acompanho a execução pessoalmente; Na limpeza e jardinagem, conto com a ajuda da colega de setor e, como o serviço é quase que 100% rotineiro, apenas em situações de excepcionalidade como acidentes e emergências, precisamos acioná-las diretamente, e geralmente por meio da preposta, com quem decidimos adequações da rotina quando necessária. Em todos os casos, deixo claro que não sou "chefe" de ninguém, que sou fiscal do contrato da Empresa com o IF. Já houve casos de substituição do terceirizado a pedido do fiscal, apesar do vínculo criado pela convivência diária.

F-4 Tenho contato direto. Não tenho problemas com estes trabalhadores.

F-5 Sim, tenho. A relação precisa ser extremamente profissional e técnica, com o devido cuidado para que não haja a caracterização de ordens diretas, o que é atribuição da empresa contratada.

F-6 Sim, tenho contato direto com os funcionários da empresa contratada. No caso da limpeza e jardinagem é mais fácil comunicar as demandas para o preposto, pois o preposto é uma funcionária deles que trabalha na limpeza do câmpus. Mas em alguns casos, seria muito complicado não repassar as demandas diretamente para o funcionário terceirizado, principalmente quando se trata de serviços emergenciais. Assim, mesmo sabendo que não é o correto, muitas vezes, as demandas de serviço são repassadas diretamente aos funcionários. Na prática, essas relações são mais complexas, pois tratam-se de pessoas com as quais convivemos em boa parte do nosso dia. Não é fácil estabelecer essa relação entre os fiscais técnicos e os funcionários terceirizados, ficando muito mais abstrato conforme o nível de envolvimento do trabalho do servidor público e do funcionário terceirizado para entrega de um mesmo serviço.

F-7 Sim, quando há necessidade de alguma manutenção em equipamentos. A relação profissional sempre foi tranquila. Os serviços realizados por eles são definidos pela empresa contratada. Normalmente há apenas um acompanhamento técnico na execução do serviço.

Qual é a sua percepção do fato de que você é um servidor efetivo da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica? De que forma tal percepção influencia na forma que você desempenha as suas atribuições?

F-1 Gosto muito da minha função, e onde a exerço. Sempre procuro exercer minhas atribuições da melhor maneira possível, ouvindo e absorvendo as experiências de colegas da instituição, mas também expondo e defendendo minhas opiniões.

F-2 Minha percepção é de que sou um profissional da área da educação e que, juntamente dos docentes, trabalho para a construção da Rede Federal e de uma educação de qualidade que visa uma transformação social. Portanto, me compreendo como um servidor com um papel importante nesta sociedade.

F-3 Nunca me vi como "servidor da Rede IF", mas como servidor público. Talvez da educação, mas nunca da "rede". Pensando desta forma, vejo-me apartado do coletivo de servidores como um todo. Por esta visão que tenho, mais "macro", acredito estar fazendo um serviço ao país, especialmente pelo seu futuro (educação), buscando a retidão nas ações, a solução de problemas de forma eficaz e transparente.

F-4 A estabilidade, os direitos, o incentivo a capacitação, entre outros, são fatores q influenciam no desempenho das minhas atividades. Fatores que estamos aos poucos perdendo. ESPERO MUDANÇAS GOVERNAMENTAIS!!!!

F-5 É fazer parte de uma grande rede, de nível nacional, que tem como finalidade uma das etapas mais importantes na formação de pessoas e profissionais. A influencia, creio, esta ligada a forma que cada servidor se enxerga dentro desta engrenagem. No meu caso, é gratificante poder contribuir, o mínimo que seja, na formação de pessoas. Realizar um bom trabalho significa contribuir para o futuro de muitas pessoas.

F-6 Sinto-me muito feliz em fazer parte do grupo de servidores efetivos da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. É uma honra e uma grande responsabilidade, visto que somos parte, mesmo que indiretamente, da formação de indivíduos da nossa comunidade. Percebo minha função como uma peça da grande engrenagem que constrói nossa sociedade. Assim, procuro estar sempre me aperfeiçoando e fazendo o meu trabalho da melhor forma possível.

F-7 Minha percepção é que tenho atribuições como servidor público. A influência desta percepção é de que tenho responsabilidades relacionadas ao cargo que ocupo.

Dos Não Fiscais de Contratos Administrativos

Qual o seu nome, qual o seu cargo no IFSul Campus Camaquã, quanto tempo de serviço você tem na instituição e qual a sua escolaridade?

NF-1 André Pacheco, assistente em administração, 7 anos, graduado em Direito.

NF-2 Pérsida Pereira da Silva. Técnico em contabilidade. 9 anos de trabalho. Especialização.

NF-3 Gislaine da Silva Maciel, sou bibliotecária documentalista e estou no campus a 7anos e 3 meses , tenho especialização. Sou especialista em Bibliotecas Escolares e Acessibilidade

NF-4 Davi Henrique Roskopf, sou Assistente em Administração, com mais 7 anos de serviço, sou Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

NF-5 Solange Araújo Dias Lopes - Pedagoga TA - 6 anos - Curso superior em Pedagogia

NF-6 Antonio Marcos Pacheco Coutinho, assistente em administração, 10 anos, especialização

NF-7 Raquel Xavier, Auxiliar de Biblioteca. 10 anos de trabalho. Pós graduação .

Você poderia dizer qual é a principal finalidade, a missão do IFSul Campus Camaquã e quais são os cursos que a instituição oferece?

NF-1 Lapidar jovens para vencer na vida, através de muito estudo. Os cursos oferecidos pela instituição são: Curso Técnico de Nível Médio em Controle Ambiental, Curso Técnico de Nível Médio em Automação Industrial, Curso Técnico de Nível Médio em Informática, Curso Subsequente em Eletrotécnica, Curso Superior de Análise em Desenvolvimento de Sistemas.

NF-2 Oferecer educação pública, de qualidade, contribuindo com a erradicação da pobreza. Cursos: TCA, TAI, TINF, TADS, TEC, e especialização.

NF-3 a finalidade e missão do IFSul é formar cidadãos conscientes, livres e responsáveis por suas decisões (não saberia descrever a missão na integra. Os cursos são Técnicos em Controle Ambiental, Automação Industrial e Informática, Eletrotécnica e o Tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas

NF-4 A missão do IFSul é oferecer uma educação pública e gratuita que possibilite uma formação integral, omnilateral de seus estudantes, que conduza a compreensão do mundo do trabalho, visando a inclusão e o desenvolvimento social. O Câmpus Camaquã oferece cursos técnicos integrados ao ensino médio (Automação Industrial, Informática, Controle Ambiental), curso técnico subsequente (Eletrotécnica), Graduação (Tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas) e Pós-graduação (Especialização em Práticas de Ensino – Educar pela pesquisa). Também, conforme está sendo divulgado, tem previsão de oferecer um curso técnico PROEJA na área de Gestão e Negócios.

NF-5 O IFSul campus Camaquã tem como missão Implementar processos educativos, públicos e gratuitos de ensino, pesquisa e extensão, que possibilitem a formação integral mediante o conhecimento humanístico, científico e tecnológico e que ampliem as possibilidades de inclusão e desenvolvimento social. Sua principal finalidade é preparar para a vida, tendo o trabalho como princípio para construir aprendizagens significativas que aliem saber e fazer de forma crítica e contextualizada e estimulem a investigação, a criatividade, a participação e o diálogo, no respeito à pluralidade de visões e na busca de soluções coletivas baseadas na gestão democrática. os cursos que o campus oferece são: integrados: Técnicos em Automação, Controle Ambiental e Informática. Subsequente: Técnico em eletrotécnica e superior em análise e desenvolvimento de sistemas. Temos o curso de pós graduação Práticas de Ensino: Educar pela pesquisa que no momento não temos turmas.

NF-6 Atividades de ensino, pesquisa e extensão. Cursos técnicos de nível na forma integrada, Automação Industrial, Controle Ambiental, Informática, e na forma subsequente, Eletrotécnica. Curso de Pós-graduação, e curso superior de tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas. Cursos Fic.

NF-7 Educação pública, gratuita e de qualidade com inclusão. Automação industrial, controle ambiental, informática, eletrotécnica, tecnólogo em análise e desenvolvimento de sistemas e educar pela pesquisa.

Atualmente você não exerce a atividade de fiscalização de Contratos Administrativos do IFSul Campus Camaquã? A que razões você atribui o fato de que você não está atuando nesta área?

NF-1 Não exerço mais a função e tenho como principal motivo a possível incomodação que este serviço trás para quem exerce esta atividade.

NF-2 Para preservar o acúmulo de funções.

NF-3 Não exerço atividades de fiscalização pois atuo na área que fui

nomeada que é a Vaga de Bibliotecária Documentalista, mas se algum dia fosse atuar nessa área acredito que seria necessário um treinamento além de cursos de qualificação na área.

NF-4 Não exerço. Não sei a razão.

NF-5 Não. Acredito que não estou atuando nesta área porque trabalho mais na parte do ensino, no qual já temos muitas demandas com os alunos e professores e também porque temos mais servidores capacitados na área da administração

NF-6 Sim. Embora o tema em questão gere muita discussão e polêmica, acredito que seja por não trabalhar no Departamento de Administração e nem no Setor ligado diretamente aos contratos, mas sim no Departamento de Ensino, no Setor ligado diretamente ao registro acadêmico.

NF-7 Não. Não é a minha área.

Qual seria a primeira impressão que você imagina ter, caso fosse nomeado fiscal de um Contrato Administrativo?

NF-1 Tranquilidade em virtude de já ter sido fiscal e preocupação em cometer algum erro.

NF-2 Responsabilidade.

NF-3 Acredito que minha primeira impressão seria me informar qual a função e atribuições de um fiscal e como seria averiguar se os contratos estão sendo cumpridos corretamente.

NF-4 Esperaria que, antes, recebesse as devidas instruções e capacitações para que pudesse exercer corretamente este ofício.

NF-5 Talvez de surpresa, pois como respondi na questão anterior temos muitos servidores capacitados na área administrativas e de maior conhecimento de causa, mais aptos para este trabalho.

NF-6 Talvez um pouco de surpresa e dúvida. Verificaria se é minha atribuição, e caso sim, buscaria capacitação.

NF-7 Não saberia o que fazer, pois não é a minha área e nem tenho formação para isso.

Supondo que você fosse realmente nomeado, você se sentiria preparado para exercer a nova função?

NF-1 Sim.

NF-2 Não me sinto preparada, acredito ser necessário ter um pouco de noção de leis, das atribuições da função e como atuar na área, recebendo até um treinamento para exercer a função.

NF-3 Sim, porém somente as após as capacitações necessárias e previstas em lei e, também, desde que tivesse disponibilidade de tempo adequada, considerando liberação de outras atividades que já esteja exercendo.

NF-4 Na verdade nunca estamos preparados, pois em nossa profissão estamos sendo desafiados e conseqüentemente sempre nos capacitando para atender a todos com qualidade, mas caso fosse nomeada para a função com certeza me capacitaria.

NF-5 Não.

NF-7 Nem um pouco.

Você já possui algum curso ou recebeu anteriormente alguma forma de capacitação para realizar a atividade de fiscalização contratual? Em caso positivo quais?

NF-1 Não.

NF-2 Não

NF-3 Curso em Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos.

NF-4 não recebi

NF-7 Não

Você crê que a disponibilização de um guia prático de orientação para os fiscais, de fácil leitura e didaticamente orientado, poderia o ajudar no caso da sua designação como fiscal? De que forma?

NF-1 Com certeza absoluta, tanto que o IF Farroupilha possui tal manual e o utilizava quando possível.

NF-2 Sim, não muito extenso. Poderia estar num link no site da instituição.

NF-3 Seria o primeiro passo o guia para conhecer a função, facilitaria muito e deixaria a forma de fiscalizar mais padronizada.

NF-4 Acredito que um material destes seria útil, porém é necessário também que todos os envolvidos tenham interesse em realizar todos os

procedimentos conforme a legislação orienta.

NF-5 Acredito que sim, pois se for de fácil leitura e didaticamente orientado, teríamos acesso aos documentos e também nos levaria a saber quais medidas tomar e nos mostraria o processo e na prática quais ações realizar. Mas fica uma consideração poderia ajudar, mas não seria só isso, teria que ter uma capacitação, uma entrevista, pois não basta tu querer algo, tens que ter um certa disposição, um perfil para lidar com as questões de gestão de pessoas, não é todos que tem este perfil de lidar com olhar humanístico para as pessoas e isto eu considero essencial.

NF-6 Talvez um pouco, dependendo da clareza do material e da complexidade da atividade. Embasando a teoria, mas não é algo que substitui o aprendizado com o acompanhamento da atividade na prática.

NF-7 Talvez.

O acesso ao material citado na questão anterior, ou seja, um guia prático de orientação para os fiscais, poderia vir a ajudá-lo a mudar sua opinião quanto à se tornar fiscal de um Contrato Administrativo? Por quê?

NF-1 Não mudaria, pois a "dor de cabeça" da atividade continuaria.

NF-2 Não mudaria minha opinião, só me daria segurança ao atuar.

NF-3 Não, mas me prepararia para exercer a função de forma mais qualificada.

NF-4 Não mudaria de opinião, pois, no meu ponto de vista, os principais fatores para exercer esta função são: capacitação formal e disponibilidade de tempo.

NF-5 Talvez. Difícil responder, pois como respondi na questão anterior temos que pensar em vários sentidos.

NF-6 Não. Um guia poderia ajudar nas dúvidas referentes à execução da atividade, mas não resolveria as dúvidas quanto a me tornar um fiscal. Porque entendo como duas questões distintas: se tornar um fiscal, e saber executar as atividades de fiscal.

NF-7 Talvez.

Como se dá o processo de designação dos fiscais dos Contratos Administrativos no IFSul Campus Camaquã?

NF-1 Direção, Chefe do Departamento de Administração e Gestor de

Contratos se reúnem, decidem e convidam o escolhido a exercer a atividade.

NF-2 Indicação da chefia do DEAP.

NF-3 Infelizmente, não sei informar como é o processo de designação, mas acredito ser por convite da gestão que está administrando o campus

NF-4 Não sei, desconheço.

NF-5 Não tenho idéia

NF-6 Não sei com certeza.

NF-7 Não sei.

Na sua percepção, quais são as incumbências, as diferentes tarefas que você imagina que um fiscal de Contratos tem que realizar? E quanto do seu tempo você imagina que as mesmas demandariam?

NF-1 O fiscal se envolve de diversas formas, desde receber a documentação da empresa e ver se está tudo ok bem como realizar a própria fiscalização "in loco". Os primeiros e últimos 10 dias de cada mês demanda bastante tempo, ao contrário dos 10 dias do meio do mês que é calmo. Isso ocorre pq no início e final de mês chegam as notas para pagamento (aonde demanda tempo para verificar se está tudo certo). Faço uma observação que estes dados foram obtidos pela minha experiência na função, em razão que eu era fiscal de mais de 10 contratos.

NF-2 Fiscalizar o serviço. A depender do tipo de serviço demanda tempo, e depende das situações se apresentarão. Poderá demandar 1h por semana ou bem mais, dependendo das situações ocorridas.

NF-3 Acompanhar se a empresa terceirizada está cumprindo as exigências solicitadas, acompanhar as tarefas de cada terceirizado. Acredito demandar quase toda a carga diária do servidor fiscal responsável

NF-4 Penso que as incumbências são relativas a fiscalizar documentos exigidos legalmente e monitorar a adequada execução dos contratos, entre outras atividades. Acredito que o tempo demandado para fiscalização seria diretamente proporcional aos diferentes tipos e número de contratos, guardadas suas especificidades.

NF-5 Não faço idéia

NF-6 Não sei quais tarefas compõe a fiscalização de um contrato. Não tenho

como calcular o tempo gasto.

NF-7 Não sei.

No sentido da questão anterior, você presume que as referidas atribuições possuem qual grau de dificuldade ou de complexidade? E por quê?

NF-1 Complexidade média, pois exige estudo e treinamento.

NF-2 Acho que a única questão é talvez se indispor com colegas e terceirizados, desgaste emocional.

NF-3 Acredito que não são complexas mas que demandam atenção, responsabilidade.

NF-4 Acredito que fiscalizações que visam atender totalmente os princípios da administração pública e a legislação, em geral, são de alta complexidade e exigem alta responsabilidade.

NF-5 Não faço idéia

NF-6 Não tenho como calcular o grau de dificuldade. Não sei quais tarefas compõe a fiscalização de um contrato.

NF-7 Sim. Mas não posso afirmar pq desconheço a tarefa.

De que forma você vê a terceirização das atividades nos serviços públicos? Você percebe vantagens ou desvantagens? Quais? E por quê?

NF-1 Quando o contrato é celebrado com uma empresa idônea, na qual a prestação de serviço funcione bem como um todo, a terceirização é uma boa pedida. Entretanto, em razão da licitação sempre levar em conta propostas de menor valor, seguidamente acaba ocorrendo de o barato sair caro. Logo, a lei do processo licitatório deveria ser melhorado para quem sabe termos melhores resultados nas terceirizações. Além disso, terceirização deve ser somente para serviços básicos, e nunca para atividade fim (minha opinião vai de encontro a decisão do STF).

NF-2 Desvantagens porque não vimos as empresas capacitarem seus funcionários para executarem os serviços. Então a qualidade é mínima.

NF-3 Para o serviço federal a vantagem é de economia monetária com a mão de obra, mas como desvantagem eu acho que seria o fato dos direitos dos terceirizados ser diferentes dos Servidores Públicos, cito como exemplo os dias que a escola não tem funcionamento, muitas vezes os terceirizados estão trabalhando muitas vezes sem necessidade e o fato de muita

rotatividade de funcionários.

NF-4 Vejo como precarização do serviço público e do trabalho. Não consigo vislumbrar qualquer tipo de vantagem, pois até mesmo a tão falada economia financeira para o estado, cai por terra quando se fazem análises mais aprofundadas.

NF-5 Vejo a terceirização como vantagem para a empresa, pois não se envolve muito com a parte burocrática. A empresa contratada que organiza e remaneja tudo.

NF-6 Não vejo como algo bom. Percebo desvantagens. Alto custo para a instituição, salário baixo para quem trabalha, possibilitando que algumas empresas deixem de existir oficialmente, se livrando de suas responsabilidades, reabrindo com outro nome, deixando os empregados desamparados e a instituição com a despesa. Na minha percepção, porque não há fiscalização adequada e punição severa para pessoas de má fé que criam empresas inconsistentes sem uma real função social.

NF-7 Não tenho opinião formada.

Como é a sua relação profissional com os trabalhadores que são funcionários das empresas contratada para as terceirizações dos serviços?

NF-1 Os trato como qualquer colega de serviço, sem distinguir se é servidor ou terceirizado.

NF-2 bem tranquila.

NF-3 Minha relação é de respeito, carinho e amizade com os trabalhadores, para mim são colegas tanto como os servidores públicos e fazem seu trabalho com dedicação e com muita qualidade.

NF-4 Estes trabalhadores, apesar de dividirem o mesmo espaço de trabalho, não tem vínculo com IFSul, como tem os demais colegas servidores, sendo assim, mesmo tendo, até o momento, uma boa relação com todos, é preciso também observar (concordando com isso ou não) diferenças de abordagens previstas em lei para o relacionamento profissional entre servidores e trabalhadores terceirizados.

NF-5 Considero muito boa, mas claro que como trabalhamos em diversos setores, as demandas são diferentes, não temos muita proximidade, como também acontece com vários colegas TAES.

NF-6 No geral tenho uma boa relação profissional.

NF-7 Excelente.

Qual é a sua percepção do fato de que você é um servidor efetivo da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica? De que forma tal percepção influencia na forma que você desempenha as suas atribuições?

NF-1 O termo "servidor público" vem da etimologia "servir o público", logo sou pago com dinheiro público e tenho de prestar com zelo, dedicação e responsabilidade qualquer atividade que realizo, sempre levando em conta que somente posso fazer aquilo que a lei permite.

NF-2 Sou uma agente de Educação. Procuo me envolver em atividades para além do meu trabalho, contribuindo com os processos educacionais.

NF-3 Eu me sinto grata por ter conseguido ser aprovada em um concurso público pois são dias de preparação, muito estudo, fé e esperança. Eu procuro desempenhar minhas funções sempre pensando que estou ali para atender a população com todo respeito, que estamos ali para honrar nosso cargo e tratar a todos com um sorriso no rosto, ser pontual, organizada, prestativa e atenciosa e acima de tudo amar o que faz.

NF-4 Apesar de atuar em uma área técnico administrativa, me reconheço como um servidor, um trabalhador da educação, mais especificamente da Educação Profissional e Tecnológica. Isto certamente influencia no desempenho de minhas funções, que tem o seu sentido na realização da Educação Profissional e Tecnológica.

NF-5 Sou um servidor efetivo e para tanto primo pela instituição, defendo o lugar onde trabalho, pois acredito na sua missão, filosofia e valores. Trato todos com educação e ética profissional, pois considero meu dever. Esta percepção influencia em saber que o nosso trabalho sempre é pensado no coletivo, seja no segmento docente, discente, TAES, terceirizados e estagiários e responsáveis de nossos alunos.

NF-6 Entendo como uma grande responsabilidade. Influencia positivamente. Tento fazer sempre o melhor para o público e para a instituição.

ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DE APROVAÇÃO DO CEP/IFRS

INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Diagnóstico do processo de designação dos fiscais de contratos administrativos nas Instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.

Pesquisador: Luis Roberto da Silva Lampe

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 29134720.8.0000.8024

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DO RIO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.940.139

Apresentação do Projeto:

Dado que o processo de terceirização dos serviços não finalísticos é uma realidade do serviço público no Brasil, juntamente com a precarização do trabalho diante da Reforma Trabalhista e das novas legislações de regulamentação da terceirização do trabalho, a necessidade de um acompanhamento da execução dos contratos celebrados entre a Administração Pública e as empresas contratadas para a prestação dos serviços é fundamental, tanto para prevenir possíveis danos ao erário quanto para garantir os direitos trabalhistas e previdenciários dos funcionários terceirizados. A essencialidade da fiscalização dos Contratos Administrativos está na finalidade de garantir o cumprimento das cláusulas contratuais e atender eficientemente ao interesse público. O presente trabalho aborda a fiscalização dos Contratos Administrativos na Administração Pública e parte da análise do processo de designação dos fiscais dos contratos Administrativos com dedicação exclusiva de mão de obra, procurando delinear a atual situação do processo de nomeação dos fiscais técnicos e administrativos de uma instituição da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. A pesquisa toma como estudo o caso que ocorre no Câmpus Camaquã(RS) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense e procura identificar as razões que levam os servidores a negar a atividade de fiscalização de contratos, bem como os motivos que levam os servidores a se tornarem fiscais dos Contratos Administrativos. Portanto é uma pesquisa descritiva e qualitativa, realizada por meio de entrevistas

Endereço: Rua General Osório, 348

Bairro: CENTRO

CEP: 95.700-086

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3449-3340

E-mail: cepesquisa@ifrs.edu.br

INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL



Continuação do Parecer: 3.940.139

Outros	Autorizacao_Coparticipante.pdf	09:05:53	Silva Lampe	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	11/03/2020 17:20:38	Luis Roberto da Silva Lampe	Aceito
Outros	Instrumento_de_coleta_de_dados.pdf	11/03/2020 17:17:27	Luis Roberto da Silva Lampe	Aceito
Outros	Carta_de_Resposta_as_pendencias.pdf	11/03/2020 17:15:49	Luis Roberto da Silva Lampe	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_pesquisa_CEP_versao_2.pdf	11/03/2020 17:09:18	Luis Roberto da Silva Lampe	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	17/02/2020 12:03:53	Luis Roberto da Silva Lampe	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BENTO GONCALVES, 27 de Março de 2020

Assinado por:
CINTIA MUSSI ALVIM STOCCHERO
(Coordenador(a))

Endereço: Rua General Osório, 348

Bairro: CENTRO

CEP: 95.700-086

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3449-3340

E-mail: cepesquisa@ifrs.edu.br