

**INSTITUTO
FEDERAL**

Rio de Janeiro

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E TECNOLOGIA DO RIO DE JANEIRO
CAMPUS MESQUITA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA**

ANTONIO EDUARDO SEABRA DA SILVA

**FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA?
A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO
DE CONTRATOS NO IFRJ – CAMPUS PARACAMBI**

MESQUITA

2023

ANTONIO EDUARDO SEABRA DA SILVA

**FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA?
A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE
CONTRATOS NO IFRJ – CAMPUS PARACAMBI**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Campus Mesquita do Instituto Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Gabriela Ventura da Silva

MESQUITA

2023

S586f Silva, Antonio Eduardo Seabra da
Fui designado fiscal de contratos, e agora? A formação integral de servidores no âmbito da fiscalização de contratos no IFRJ – Campus Paracambi.. – Rio de Janeiro: Mesquita, 2023.

153 p. il.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – do Programa de Pós-Graduação do IFRJ / Campus Mesquita, 2023.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Gabriela Ventura da Silva

1. ProfEPT. 2. Educação Profissional e Tecnológica.
3. Fiscalização de Contratos. 4. Terceirização. 5. Precarização. I. Silva, Antonio Eduardo Seabra da. II. Instituto Federal do Rio de Janeiro. III. Título.

Diss./ IFRJ/ProfEPT/PG.

ANTONIO EDUARDO SEABRA DA SILVA

**FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA?
A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE
CONTRATOS NO IFRJ – CAMPUS PARACAMBI**

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

Aprovado em 06 de outubro de 2023.

COMISSÃO EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente



GABRIELA VENTURA DA SILVA DO NASCIMENTO

Data: 26/12/2023 21:20:08-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Gabriela Ventura da Silva

Instituto Federal do Rio de Janeiro – Campus Mesquita

Presidente da banca e Orientadora

Documento assinado digitalmente



RICARDO ESTEVES KNEIPP

Data: 27/12/2023 12:27:25-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Ricardo Esteves Kneipp

Instituto Federal do Rio de Janeiro – Campus Paulo de Frontin

Membro Externo da Banca

Documento assinado digitalmente



LEONARDO LEONIDAS DE BRITO

Data: 27/12/2023 09:28:01-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Leonardo Leonidas De Brito

Colégio Pedro II

Membro Interno da Banca

ANTONIO EDUARDO SEABRA DA SILVA

**PROPOSTA DE CURSO DE FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS TERCEIRIZADOS
NA PERSPECTIVA OMNILATERAL**

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

Validado em 06 de outubro de 2023.

COMISSÃO EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente



GABRIELA VENTURA DA SILVA DO NASCIMENTO
Data: 26/12/2023 21:18:12-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Gabriela Ventura da Silva

Instituto Federal do Rio de Janeiro – Campus Mesquita

Presidente da banca e Orientadora



Documento assinado digitalmente

RICARDO ESTEVES KNEIPP
Data: 27/12/2023 12:25:25-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Ricardo Esteves Kneipp

Instituto Federal do Rio de Janeiro – Campus Paulo de Frontin

Membro Externo da Banca

Documento assinado digitalmente



LEONARDO LEONIDAS DE BRITO
Data: 27/12/2023 09:06:11-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Leonardo Leonidas De Brito

Colégio Pedro II

Membro Interno da Banca

Dedico o resultado do trabalho a Deus. Tinham dias que éramos apenas nós dois.
Dedico a minha Mãe e meu Pai (in memoriam). Pai, continuarei cuidando da mamãe.

Dedico a minha orientadora, que nunca deixou de acreditar e esperar.

AGRADECIMENTOS

Esse momento é curioso. Não tem referências, citações, não tem formato e não tem bagagem de vida que dê conta de transformar todo o sentimento e pensamento em discurso. Todo o processo está passando pela minha mente nesse momento e, se eu pudesse me prender a um, seria um elemento abstrato, mas que faz parte do todo e não se finda aqui, que é a caminhada.

Nesse sentido, o agradecimento primeiro vai para Deus. Ele me deu as lutas certas para eu chegar até aqui. Agradeço também pela vida de todos. Até daqueles que precisaram ajudar a Deus mais de perto, mas que participaram dessa estrada. Willian Gouveia (Representante da turma 2019), obrigado por tudo. (in memoriam).

Agradeço aos professores que de alguma forma se relacionaram comigo no ProfEPT, nas aulas, nas reuniões, nas bancas e a Tatiana Pereira, que da secretaria, atuou junto da turma para fazer tudo dar certo.

Agradeço a minha turma, de 2021, que me conferiu a honra de ser o seu representante. Espero que tenha conseguido atender às expectativas. Deixo um agradecimento especial àqueles que ficaram mais próximos como Janete Ribeiro, Thais Marinho, Juliana Calixto, Michelle Abraão, Alexandre Ornelles e Tertuliano Soares...Foram inúmeros os momentos de interação, onde compartilhamos conhecimentos técnicos e conhecimentos de vida.

Gostaria de agradecer minhas outras famílias do coração, composta de amigos de infância, amigos de trabalho e amigos que a vida nos traz de presente. Agradeço em especial à Gisele Queiroz e Acton Queiroz por toda a ajuda.

Agradecer em especial a minha Mãe e meu Pai. Quando fechamos o portão, somos só nós três e Deus, e minha dedicação os acompanha a cada dia.

Agradeço imensamente a minha orientadora, Profa. Dra. Gabriela Ventura, que desde o primeiro momento, apoiou esse processo de mudança e conseguiu ver em mim alguém que poderia trilhar o caminho da pesquisa. Espero que Deus proteja você e sua família. Obrigado por esperar comigo, como Paulo Feire ensinou.

Todos vocês me encorajaram, inspiraram, apoiaram, desafiaram e me toleraram. Sei que posso não ter sido o amigo, o orientando ou o filho que vocês mereciam, precisei muitas vezes ficar distante da presença de todos, mas espero que saibam, que do meu jeito, eu os levava e levarei comigo durante todo o tempo.

RESUMO

No universo de ações que fazem parte das engrenagens do serviço público, a fiscalização de contratos mostra-se como uma das etapas de grande relevância, uma vez que tem influência em aspectos como a qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, da saúde contratual entre contratante e contratada e a qualidade de vida do trabalhador terceirizado. A fiscalização insere-se na última etapa da fase de planejamento da contratação e pode sofrer impacto negativo quando as etapas anteriores sofrem algum tipo de fragilização. Qualquer servidor pode ser designado fiscal e essa missão é dificultada pelo quantitativo de leis, normativos, regimentos e de saberes específicos necessários para o desempenho da nova função. O servidor ao ser designado se depara com a necessidade imediata de capacitação. Nesse contexto, surgiu o problema de pesquisa: Como contribuir para a atuação do servidor designado fiscal no Campus Paracambi do IFRJ, na perspectiva da formação integral, considerando os seguintes aspectos: a qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, a saúde contratual entre contratante e contratada e a qualidade de vida do trabalhador terceirizado? A pesquisa é qualitativa e teve como objetivo geral auxiliar o processo de formação dos servidores designados fiscais, favorecendo uma ampliação do entendimento das atribuições enquanto fiscais de contratos de serviços terceirizados. Tivemos como objetivos específicos: identificar a perspectiva formativa (unilateral ou omnilateral) dos cursos sobre fiscalização de contratos terceirizados, ministrados no Campus Paracambi do IFRJ, nos últimos 5 anos; Investigar como os servidores designados fiscais no Campus Paracambi do IFRJ veem as dificuldades no processo de fiscalização e elaborar uma proposta de curso de capacitação como produto educacional, que favoreça uma ampliação do entendimento das atribuições do fiscal de contrato no Campus Paracambi do IFRJ. Os participantes da pesquisa foram os servidores que atuam como fiscais de contratos terceirizados e nunca participaram de capacitação ofertada pela gestão. As problematizações de escopo técnico, social e humano foram transformadas em material didático e desenvolvidos a partir de uma dinâmica que aproxima teoria e a prática institucional, contribuindo com novos processos de capacitação. Os instrumentos utilizados na coleta de dados, referem-se a uma primeira etapa onde foram realizadas entrevistas semiestruturadas on-line e individualizada. A segunda etapa contemplou um questionário de avaliação do Produto Educacional, no formato on-line. Os principais resultados denotaram que

os servidores enfrentaram e permanecem num processo de precarização da atividade de fiscalização, que se iniciou na forma como foram designados, e continua presente pela falta de capacitação. Nesse cenário, identificamos fortemente um contexto de alienação, em relação aos processos e produtos do trabalho (remetendo às ações de fiscalização e ao serviço quanto produto e os responsáveis pela execução desses serviços), sem a real noção das atividades, desconsiderando conceitos, leis e normas, com visível perda da noção de identidade enquanto fiscal e de seu valor quanto servidor. Após a apresentação e avaliação da proposta e pelos resultados obtidos, o produto educacional apresentou potencial de contribuir, para a ampliação do entendimento das ações do servidor designado fiscal de contratos, dentro das ações necessárias para uma atuação na perspectiva omnilateral, reafirmando o caráter formativo do trabalho e da educação como ação humanizadora por meio do desenvolvimento de todas as potencialidades do indivíduo.

Palavras-chave: ProfEPT. Educação Profissional e Tecnológica. Fiscalização de Contratos. Terceirização. Precarização.

ABSTRACT

In the realm of actions encompassing the public service machinery, contract oversight emerges as a pivotal stage, influencing aspects such as the quality of life at work for the designated contract overseer, the contractual health between the contracting parties, and the well-being of outsourced workers. Oversight is situated in the final stage of the contracting planning phase and may face adverse consequences when preceding phases are weakened. The designation of any public servant as an overseer is complicated by the abundance of laws, regulations, guidelines, and specialized knowledge required for this newfound role, necessitating immediate training upon appointment. Within this context, the research problem arises: How can we enhance the performance of designated contract overseers at Campus Paracambi of IFRJ, from the perspective of comprehensive training, taking into account the following aspects: the quality of life at work for designated contract overseers, contractual health between contracting parties, and the well-being of outsourced workers? This qualitative research aims to assist in the training process of designated contract overseers, fostering an expanded understanding of their responsibilities in overseeing outsourced service contracts. This research sought to achieve the following objectives: ascertain the formative orientation (unilateral or omnilateral) of courses addressing oversight of outsourced contracts, conducted at the Paracambi Campus of IFRJ over the preceding 5 years; examine the perceptions of designated contract oversight officers at the Paracambi Campus of IFRJ regarding challenges encountered in the oversight process; and formulate a training course proposal as an educational product, aiming to enrich the comprehension of the responsibilities of contract overseers at the Paracambi Campus of IFRJ. The study participants comprised personnel functioning as overseers of outsourced contracts, who had not previously undergone training offered by the management. Technical, social, and human scope issues were transmuted into didactic material, strategically constructed to seamlessly integrate theoretical frameworks with institutional practices, thereby contributing to inventive training methodologies. Data collection procedures encompassed online semi-structured interviews in the initial phase and an online evaluative questionnaire for the Educational Product in the subsequent stage. Outcomes underscored the persistent precariousness experienced by employees engaged in oversight activities, stemming from both their initial designation and the subsequent absence of requisite training.

The findings robustly indicated a prevailing context of alienation concerning work processes and products (pertaining to oversight actions, the service as a product, and those responsible for its execution), manifesting a dearth of comprehensive understanding of activities, coupled with a disregard for pertinent concepts, laws, and regulations. Consequently, there emerged a conspicuous erosion of professional identity and the perceived value of public servants. Subsequent to the presentation and evaluation of the proposal, the educational product demonstrated inherent potential to contribute substantively to an expanded understanding of the roles of designated contract oversight officers. Emphasizing an omnilateral perspective, it underscored the formative nature of both work and education as agents of humanization, fostering the development of individual potentials.

Keywords: ProfEPT. Professional and Technological Education. Contract Oversight. Outsourcing. Precariousness.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Elementos de relevância apontados pelos participantes.....	<u>42</u>
Quadro 2 - Sentimentos da primeira designação.....	<u>44</u>
Quadro 3 – O papel do fiscal e da fiscalização.....	<u>49</u>
Quadro 4 – Capacitação individual.....	<u>51</u>
Quadro 5 – Instrução Normativa que rege os contratos.....	<u>53</u>
Quadro 6 – Escopo do contrato que atua.....	<u>54</u>
Quadro 7 – Entendimento sobre os funcionários terceirizados.....	<u>56</u>
Quadro 8 – Dificuldades e facilidades no processo de fiscalização.....	<u>61</u>
Quadro 9 - Leitura do documento de designação.....	<u>64</u>
Quadro 10 – Busca por capacitação.....	<u>66</u>
Quadro 11 – Curso de Capacitação como auxílio à fiscalização.....	<u>67</u>
Quadro 12 – Curso de Capacitação no calendário institucional.....	<u>70</u>
Quadro 13 – Entendimento da atuação do funcionário terceirizado.....	<u>79</u>
Quadro 14 – Sugestões dos participantes.....	<u>80</u>
Quadro 15 – Comentários e Sugestões.....	<u>82</u>

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PROFEPT – Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

IFRJ – Instituto Federal do Rio de Janeiro

CEFETQuímica - Centro Federal de Educação Tecnológica de Química

IN – Instrução Normativa

PE – Produto Educacional

TCU – Tribunal de Contas da União

ENAP – Escola Nacional de Administração pública

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EPT – Educação Profissional e Tecnológica

CEP IFRJ – Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal do Rio de Janeiro

CAEE – Certificado de Apresentação de Apreciação Ética

RCLE - Registro de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 CONTEXTUALIZANDO A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS.....	18
1.2 A REDE FEDERAL, O IFRJ E SUA HISTÓRIA INSTITUCIONAL.....	19
1.3 FISCALIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO NO ÂMBITO DO CAMPUS PARACAMBI.....	21
1.4 DIÁLOGOS DA PESQUISA – TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO..	24
2 REFERENCIAL TEÓRICO	26
2.1 TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	26
2.2 PRECARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES	29
3 METODOLOGIA	35
4 ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES)	38
4.1 ENTREVISTAS – ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS.....	38
4.2 PERCEPÇÕES INICIAIS DA DESIGNAÇÃO.....	41
4.3 EXPERIÊNCIA SOBRE O TEMA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS.....	48
4.4 A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NA PRÁTICA.....	55
5 PRODUTO EDUCACIONAL	72
5.1 DESCRIÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL.....	72
5.2 ELABORAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL.....	73
5.2.1 SUGESTÃO DE PLANO DE APLICAÇÃO DO CURSO.....	73
5.2.2 SUGESTÃO DE EMENTA DO CURSO.....	74
5.3 AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL.....	75
5.4 AVALIAÇÃO DO PE - ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS.....	76
6 CONCLUSÕES (CONSIDERAÇÕES FINAIS)	83
REFERÊNCIAS	85
APÊNDICE A - PRODUTO EDUCACIONAL	89
APÊNDICE B- INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS - ENTREVISTAS	142
APÊNDICE C - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS - QUESTIONÁRIO	145
ANEXO A - REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	149

APRESENTAÇÃO

Minha história administrativa no serviço público iniciou-se no Campus Paracambi do IFRJ em 2007. A fiscalização de contratos terceirizados passou a existir na minha vivência administrativa em 2014, quando a Reitoria descentralizou a gestão e fiscalização de alguns contratos. Meu cargo é de Técnico em Tecnologia da Informação e no ano de 2014, eu atuava na Coordenação da Prefeitura, o que me rendeu uma série de contratos, em face da aproximação que já existia com alguns contratos, tais como limpeza, vigilância e manutenção predial. Depois de alguns anos atuei como Diretor Administrativo.

A caminhada institucional no universo da fiscalização de contratos não foi algo trivial. No primeiro momento, experimentei toda a sorte de incômodos ligados a insegurança, preocupação e medo. De certo que a ação primeira foi tentar recusar de todas as formas a designação.

Um ponto que chamo a atenção é que, no início das capacitações, esses incômodos não foram atenuados, pelo contrário, foram potencializados. Os cursos eram totalmente voltados a uma leitura e interpretação fria da legislação. Aliado a esse modo unilateral de formação, os detentores da informação eram taxativos, quanto a não possibilidade de erros por parte do fiscal, alinhando qualquer deslize a multas astronômicas. Então era assim: Cumpra cegamente as cláusulas contratuais, senão!

Uma das alternativas foi buscar informações com os servidores da Reitoria que já possuíam experiência. Infelizmente essa tentativa mostrou-se frustrada, uma vez que existia um processo automatizado de fiscalização, desprovidos de registros organizados e métricas institucionais.

Encontrei-me em um processo de precarização e por muitas vezes de certa alienação, no sentido de mecanização das ações, onde tentava dar conta de todas as atribuições, dentro de um Campus em expansão onde as ações de tecnologia e de infraestrutura eram acionadas a todo o momento. Esse processo automático não me permitia ver-me na totalidade como servidor, tampouco enquanto fiscal de contratos da forma que vejo hoje.

No início o medo pode assumir forma em duas condutas para o servidor designado fiscal, quando esse permanece inserido na alienação e precarização. Ele pode travar e virar apenas um autômato, ou pode extrapolar suas atribuições. As duas condutas são complicadas.

Contudo, durante o processo, entre erros e acertos, pude começar a unir a teoria e a prática a administrativa. Comecei a perceber, que existiam outros fatores humanos no universo da fiscalização de contratos, e iniciei a minha percepção a uma série de dimensões técnicas, administrativas, sociais e humanas contidas no processo de fiscalização que eu não percebia.

Isso inspirou uma série de inquietações. Nessa experiência, observei aspectos de fragilidade nos processos de designação, aos processos de capacitação e ao próprio processo de fiscalização.

A primeira vez que consegui uma ação institucional foi no início de 2018. A Instrução Normativa Nº 05, de 25 de maio de 2017 entrou em vigor em 26 de setembro de 2017. Dessa forma, no intuito de contribuir para a capacitação dos servidores que seriam designados fiscais e atuariam sob o prisma dessa nova IN, contratei um curso de gestão e fiscalização de contratos baseado na nova Instrução. Uma vez que estava atuando como diretor de administração, pude fazer essa movimentação. Por mais que o curso aplicado, ainda carregasse em sua proposta a perspectiva unilateral, era necessário para todos, em face da mudança de legislação.

Em abril de 2021 as coisas começaram a tomar contornos mais práticos. Fui apresentado à Educação Profissional e Tecnológica, dentro do Programa de Mestrado do ProfEPT. Não tive dúvidas, após ser apresentado a conceitos como trabalho como princípio educativo, perspectiva de formação omnilateral, integração, e educação emancipadora, que esses são conceitos fundamentais para a concepção de uma proposta que fosse de encontro às fragilidades identificadas, dessa vez caracterizadas como os processos de terceirização, precarização, alienação e capacitação.

Nesse sentido, confeccionamos como produto educacional, a proposta de um curso de fiscalização na perspectiva omnilateral, que surgiu da vivência administrativa, respaldada por uma discussão teórica que fala sobre a problematização da terceirização, precarização, alienação e capacitação, fundamentados pelos resultados de uma pesquisa científica realizada com o objetivo geral de como contribuir para a atuação do servidor designado fiscal no Campus Paracambi do IFRJ, na perspectiva da formação integral, considerando os seguintes aspectos: a qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, a saúde contratual entre contratante e contratada e a qualidade de vida do trabalhador terceirizado?

1 INTRODUÇÃO

A dimensão do mundo do trabalho é um aspecto que está ligado ao binômio Trabalho-Educação. Essa dimensão que, enquanto educadores da Educação Profissional e Tecnológica entendemos como indissociável, historicamente é atacada para que existam em separado. Esta dissociação tem características próprias e ramificações que atingem também o serviço público.

Nesse sentido e com essa visão do contexto da indissociabilidade destas dimensões, buscamos, uma proposta de capacitação para os servidores públicos da esfera federal, na perspectiva da formação integral no sentido filosófico, como descreve Ramos (2008, p.02) “O primeiro sentido que atribuímos à integração é filosófico. Ele expressa uma concepção de formação humana, com base na integração de todas as dimensões da vida no processo formativo”.

Destarte, o problema da pesquisa advém de observações de lacunas, na forma em que a capacitação do servidor designado fiscal acontece no ambiente do Campus Paracambi do IFRJ e a ausência dessa capacitação.

Nesse contexto, surgiu o problema de pesquisa: Como contribuir para a atuação do servidor designado fiscal no Campus Paracambi do IFRJ, na perspectiva da formação integral, considerando os seguintes aspectos: a qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, a saúde contratual entre contratante e contratada e a qualidade de vida do trabalhador terceirizado?

Identificamos fragilidades que atingem o servidor designado fiscal em diversas dimensões, afetando com isso, seu processo formativo enquanto ser social.

Quando ressaltamos a dimensão da capacitação, constatamos que o último curso promovido pela instituição foi em 2018. Nesse período, uma série de servidores foram designados fiscais e não foram contemplados por processos formativos de capacitação.

Evidenciamos uma fragilidade na dimensão técnica, uma vez que essas designações foram desacompanhadas de um processo de capacitação. O tipo de capacitação que buscamos encontra amparo nas palavras de Frigotto (2014, p. 03):

Formação e capacitação do servidor público, dentro de uma perspectiva crítica e, portanto, construtora de sujeitos autônomos, solidários e protagonistas...formação e capacitação são práticas sociais mediadoras

historicamente produzidas. Vale dizer, articulam-se com as práticas sociais fundamentais da produção material da existência humana.

Nesse sentido, podemos inferir que o servidor também foi atingido em sua dimensão social, uma vez que o servidor designado fiscal não foi aproximado de temas existentes no processo de fiscalização, como a terceirização dos serviços considerados atividade meio no serviço público e a precarização dos trabalhadores (funcionários terceirizados e servidores). Os servidores foram designados para fiscalização dos contratos, e essa designação não vinha acompanhada de um processo de capacitação, nem anterior tampouco posterior as designações.

O objetivo geral da pesquisa foi auxiliar o processo de formação dos servidores designados fiscais no Campus Paracambi do IFRJ, favorecendo uma ampliação do entendimento das suas atribuições enquanto fiscais de contratos de serviços terceirizados.

Para atender esse objetivo, precisamos nos distanciar de processos de formação que atendam a uma perspectiva unilateral, pois esse tipo de formação é empobrecido, uma vez que segundo Della Fonte (2014, p. 390):

Essa unilateralidade é resultado e, ao mesmo tempo, reproduz a divisão social do trabalho. A separação entre o conceber e o executar de acordo com as classes sociais tende a atar os indivíduos a funções ligadas ao seu lugar na produção da vida. Esse parcelamento da atividade social promove o embrutecimento das faculdades e capacidades humanas, já que seu desenvolvimento deixa de ser amplo e passa direcionado pela fixação social imposta.

Complementando o sentido, “A unilateralidade da especialização de cada trabalhador o obriga a trabalhar como parte do trabalhador coletivo com a regularidade de uma máquina”. (Bottomore, 1988, p. 366). Esse tipo de capacitação coloca o servidor imerso, segundo Frigotto (2014, p. 03) “concepções e metodologias de formação e capacitação do servidor público que na realidade o metamorfoseiam em servidor do capital e, portanto, da privatização do espaço público”.

Além do objetivo geral, para trazer esse amplo entendimento, buscamos como objetivo específico, identificar a perspectiva formativa (unilateral ou omnilateral) dos cursos sobre fiscalização de contratos terceirizados, ministrados no Campus Paracambi do IFRJ, nos últimos 5 anos, através da análise de suas ementas.

Outro objetivo específico foi investigar a partir de entrevistas semiestruturadas,

como os servidores designados fiscais no Campus Paracambi do IFRJ veem as dificuldades no processo de fiscalização.

O último objetivo específico foi elaborar uma proposta de curso de capacitação como produto educacional, que favoreça uma ampliação do entendimento das atribuições do fiscal de contrato no Campus Paracambi do IFRJ.

Favorecer essa ampliação no entendimento passa por um processo de capacitação conforme Ramos (2008, p. 05):

Formar profissionalmente não é preparar exclusivamente para o exercício do trabalho, mas é proporcionar a compreensão das dinâmicas sócio-produtivas das sociedades modernas, com as suas conquistas e os seus revezes, e também habilitar as pessoas para o exercício autônomo e crítico de profissões, sem nunca se esgotar a elas.

O processo de capacitação apresentado acima, alinha-se ao que Frigotto define como educação omnilateral:

Educação omnilateral significa, assim, a concepção de educação ou de formação humana que busca levar em conta todas as dimensões que constituem a especificidade do ser humano e as condições objetivas e subjetivas reais para seu pleno desenvolvimento histórico. Essas dimensões envolvem sua vida corpórea material e seu desenvolvimento intelectual, cultural, educacional, psicossocial, afetivo, estético e lúdico. Em síntese, educação omnilateral abrange a educação e a emancipação de todos os sentidos humanos. (Frigotto, 2012, p. 267)

A concepção de educação ou de formação humana apresentada por Frigotto, caracteriza-se como:

Crítica à sua perspectiva unilateral e restrita vinculada ao plano material objetivo nas relações sociais capitalistas fundadas na propriedade privada dos meios e instrumentos de produção, na divisão social do trabalho, e nos processos de expropriação e alienação que tais relações impõem, limitando o livre e solidário desenvolvimento humano. (Frigotto, 2012, p.268).

A pesquisa teve uma abordagem qualitativa de natureza descritiva e exploratória e os participantes da pesquisa, foram os servidores atualmente designados fiscais de contratos terceirizados no Campus Paracambi do IFRJ, que nunca passaram por capacitação ofertada pela gestão. Uma vez que as ações dos fiscais de contratos terceirizados precisam estar balizadas por uma série de normativos legais, conhecimentos específicos do objeto da fiscalização e de

conhecimentos administrativos diversos, estes precisam de uma capacitação que auxilie nessa atribuição, não só com essa dimensão voltada às estruturas legais, mas promovendo a ampliação do entendimento das ações deste servidor designado fiscal de contratos. Decerto que com essa ampliação, intentamos que os impactos sejam percebidos por todos os agentes envolvidos e a comunidade acadêmica enquanto sociedade.

1.1 Contextualizando a Fiscalização de Contratos

Ao falarmos do tema fiscalização de contratos e, por conseguinte do servidor designado para esta fiscalização, é preciso ressaltarmos que o processo não se inicia nesta fase. De acordo com a Instrução Normativa número 05, 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, esta traz em seu Capítulo II – Do Procedimento da Contratação, Art. 19: “As contratações de serviços de que tratam esta Instrução Normativa serão realizadas observando-se as seguintes fases: Planejamento da Contratação, Seleção do Fornecedor e Gestão do Contrato”. A fiscalização de contratos enquadra-se dentro da fase de Gestão do Contrato.

Dessa forma, fica claro que a fiscalização de contratos terceirizados é parte da engrenagem da Administração Pública no desenvolvimento das ações de contratações. Antes disso, essas contratações têm apelo às demandas inerentes a cada Instituição, no caso do IFRJ, de cada Campus e sua Reitoria. Essas demandas podem advir de necessidades expressas por qualquer servidor, independentemente de ser parte da governança institucional. De acordo com o Art. 39 da Instrução Normativa nº 05:

[...] as atividades de gestão e fiscalização da execução contratual são o conjunto de ações que tem por objetivo aferir o cumprimento dos resultados previstos pela Administração para os serviços contratados, verificar a regularidade das obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como prestar apoio à instrução processual e o encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para a formalização dos procedimentos relativos a repactuação, alteração, reequilíbrio, prorrogação, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outras, com vista a assegurar o cumprimento das cláusulas avençadas e a solução de problemas relativos ao objeto.

Contudo, o projeto de pesquisa em tela e o produto educacional desenvolvido evidenciaram que o dia a dia da fiscalização de contratos tem aspectos que vão além de uma visão unilateral. Aspiramos mostrar que através das bases da Educação Profissional e Tecnológica, existem outras faces nesse universo e que podem ser percebidos por ele, desde que, este esteja seguro de suas ações, tendo clareza dos seus atos e permeabilidade para entender que sua visão pode ser ampliada para essas ações. Nesse sentido de integração complementa Ramos (2008, p. 04):

O trabalho é a ação humana de interação com a realidade para a satisfação de necessidades e produção de liberdade. Nesse sentido, trabalho não é emprego, não é ação econômica específica. Trabalho é produção, criação, realização humanas. Compreender o trabalho nessa perspectiva é compreender a história da humanidade, as suas lutas e conquistas mediadas pelo conhecimento humano.

1.2 A Rede Federal, o IFRJ e sua história institucional

Para falarmos da Rede Federal, evidenciamos o que consta na página da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, vinculado a página do Ministério da Educação:

Criada em 2008 pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, também conhecida por Rede Federal, constituiu-se em um marco na ampliação, interiorização e diversificação da educação profissional e tecnológica no país. [...] Em 2019, a Rede Federal está composta por 38 Institutos Federais, 02 Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet), a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), 22 escolas técnicas vinculadas às universidades federais e o Colégio Pedro II. Considerando os respectivos *campi* associados a estas instituições federais, tem-se ao todo 661 unidades distribuídas entre as 27 unidades federadas do país. Essas instituições possuem autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar” (BRASIL, [s.d]).

Atualmente, a rede conta com “682 unidades no Brasil, distribuídas em todos os estados e no Distrito Federal, com previsão de expansão”. (BRASIL, 2023).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ, faz parte da rede federal e atualmente possui em sua estrutura organizacional uma Reitoria na Cidade do Rio de Janeiro e 15 campi em diversos municípios do estado, sendo capaz de oferecer cursos gratuitos em 14 municípios.

O Campus Paracambi do IFRJ, local onde foi realizada a presente investigação, teve o início de suas atividades em 2006 ainda como CEFETQuímica, posteriormente

integrando a rede do IFRJ em 2008 (BRASIL, 2008), conforme previsto na lei de sua criação (Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008).

A fiscalização de contratos e o servidor designado fiscal sofrem impacto direto neste cenário de expansão. Conforme imagem idealizada a partir de dados extraídos do Portal da Transparência¹, as quantias despendidas com licitações são vultuosas. Esse panorama torna mais que urgente, que a administração pública se fortaleça de processos de capacitação para os servidores que atuam na fase de gestão e fiscalização da contratação. De acordo com as informações abaixo, torna-se mais relevante a proposta confeccionada resultado dessa pesquisa.

Figura 01 – Valores das contratações realizadas pelo Governo



Fonte: Confeccionado pelo pesquisador através de dados do Portal da Transparência.

¹ Sinalizamos aqui que a Pandemia do SARS-COV Covid 19 aconteceu entre os anos de 2020, 2021 e 2022.

Apesar da importância de uma condução da fiscalização dos contratos terceirizados de forma diligente no sentido do arcabouço legal, a formação proposta com o curso de Capacitação sobre fiscalização de contrato, vai de encontro a uma lógica formativa (unilateral) e contribuiu para que o servidor pudesse compreender o mundo do trabalho contemporâneo e como a sua atuação, tanto como servidor público, quanto como fiscal de contrato, é importante para entendimento dessa realidade de forma crítica e humanizadora. O contexto do projeto de pesquisa extrapola a dimensão normativa e legal e pensa a atuação do servidor em uma capacitação na perspectiva formativa omnilateral.

1.3 Fiscalização e Capacitação no âmbito do Campus Paracambi

Ao evidenciarmos a Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de 2017, como um dos documentos regulatórios das ações do servidor designado fiscal de contratos, é importante observar que as ações destes servidores, junto aos contratos celebrados pelo Campus Paracambi do IFRJ, ou pela Reitoria do IFRJ no formato sistêmico, foram balizadas pela Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008, até o momento de sua revogação pela Instrução Normativa nº 05.

Nessa temporalidade, tivemos contratos sendo fiscalizados sob o prisma da Instrução Normativa nº 02 (por terem sido celebrados antes da vigência da nova instrução) e outros sob o prisma já da IN 05. Como a Instrução Normativa nº 05, em seu Art. 75 definia que “Esta Instrução Normativa entra em vigor cento e vinte dias após sua publicação”, as ações se mantiveram confusas pois havia mudanças profundas na forma de gestão e fiscalização dos contratos terceirizados.

A partir deste imbróglio, foi publicada a Instrução Normativa número 07, de 20 de setembro de 2018, esta, trazendo um novo texto para o Art. 75 § 1º da IN 05 “Permanecem regidos pela Instrução Normativa nº 2, de 2008, todos os contratos decorrentes dos procedimentos administrativos autuados ou registrados até a data de entrada em vigor desta norma”.

Esta contextualização é importante no sentido de demonstrar todos os percalços que o servidor designado fiscal de contratos terceirizados pode enfrentar no dia a dia de suas atribuições. Tendo a IN 05 sua vigência estabelecida a partir do que diz seu Art. 75 (setembro de 2017) e a vigência da IN 07 estabelecida a partir da data

de sua publicação, conforme consta em seu Art. 3º, ou seja (setembro de 2018), o servidor designado fiscal ficou durante o intervalo de 1 (um) ano com suas atribuições dentro do contexto da fiscalização fragilizadas. Essa fragilização não afeta só ao servidor, mas a empresa prestadora de serviço e os próprios funcionários terceirizados.

Para exemplificar o quanto essas mudanças impactam todos os envolvidos, em se tratando do prazo dos contratos, alguns desses são tratados como continuados. O Tribunal de Contas da União – TCU, na publicação Licitações e Contratos: orientações e jurisprudência do TCU, estabelece o conceito de serviços contínuos:

Serviços de natureza contínua são serviços auxiliares e necessários à Administração no desempenho das respectivas atribuições. São aqueles que, se interrompidos, podem comprometer a continuidade de atividades essenciais e cuja contratação deva estender-se por mais de um exercício financeiro. O que é contínuo para determinado órgão ou entidade pode não ser para outros. São exemplos de serviços de natureza contínua: vigilância, limpeza e conservação, manutenção predial, manutenção de elevadores, manutenção de veículos, etc.

Esses serviços têm sua temporalidade definida pelo inciso II do Art. 57 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 (Lei de Licitações):

[...] à prestação de serviços a serem executados de forma contínua, que poderão ter a sua duração prorrogada por iguais e sucessivos períodos com vistas à obtenção de preços e condições mais vantajosas para a administração, limitada a sessenta meses. Ainda cabendo uma prorrogação, desde que motivada e justificada, de acordo com o §4º “Em caráter excepcional, devidamente justificado e mediante autorização da autoridade superior, o prazo de que trata o inciso II do caput deste artigo poderá ser prorrogado por até doze meses.

Em termos práticos, fiz parte de dois contratos de caráter contínuo celebrado pela Reitoria do IFRJ no escopo sistêmico, em 2016, foram extintos apenas nos meses de março e abril de 2022, estes ainda estavam regidos pela Instrução normativa número 02. Para finalizar este cenário, é importante frisar que um contrato não acaba quando termina sua vigência, pois o servidor designado fiscal ainda é responsável por toda sorte de informações e ações que se façam necessárias dentro do processo de fiscalização. Esta contextualização só corrobora com a importância da capacitação do servidor designado fiscal, na realização de uma fiscalização diligente, pois este continua respondendo pelo contrato, mesmo após seu término.

Ao falarmos da designação do servidor como fiscal, este encontra no Art. 67 da Lei 8.666 seu texto de referência:

A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

Há um ponto de relevância a se destacar neste cenário da designação, pois não temos uma designação direcionada à Técnicos Administrativos, Assistentes em Administração, Assistente de Alunos ou Docentes, temos a designação especial de um servidor. Esta designação não pode ser negada, conforme consta na Instrução Normativa nº 05, em seu Art. 43:

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.

Outro ponto que precisa ser referenciado como de grande importância, é o que se estabelece na IN 05 que nos traz no parágrafo único do Art. 43:

Ocorrendo a situação de que trata o **caput**, observado o § 2º do art. 42, a Administração deverá providenciar a qualificação do servidor para o desempenho das atribuições, conforme a natureza e complexidade do objeto, ou designar outro servidor com a qualificação requerida.

Nesse sentido o produto educacional desenvolvido, poderá, a bem da administração pública, ser utilizado para atendimento a este artigo da legislação, ampliando a contribuição para a formação mais plural dos servidores, trazendo a perspectiva de outras faces existentes no processo de fiscalização de contratos, contribuindo para a ampliação de sua capacidade crítica.

Há uma perspectiva de capacitação dos servidores para eficiência no serviço público. Entretanto, nossa proposta formativa buscou ir além, entendendo o compromisso das relações com o mundo do trabalho mais justas. E nesse sentido, propomos um curso de capacitação para os servidores designados fiscais, sob a perspectiva integral, ou seja, um curso não restrito a procedimentos contidos em normativos operacionais e/ou instruções normativas, limitantes à instrumentalização.

Entendemos a necessidade de um curso que proporcionasse a formação de

pessoas críticas e transformadoras da sociedade, da própria instituição e de si mesmos, para além das informações sobre fiscalização de contratos (o que estamos chamando de perspectiva unilateral).

1.4 Diálogos da Pesquisa –Terceirização e Precarização do Trabalho

Dentre os diálogos que permearam a estrutura da pesquisa, iniciamos as explanações pelos conceitos de trabalho como princípio educativo. Ramos expõe o trabalho com princípio educativo como sendo:

Compreender a relação indissociável entre trabalho, ciência e cultura significa compreender o trabalho como princípio educativo, o que não se confunde com o “aprender fazendo”, nem é sinônimo de formar para o exercício do trabalho. Considerar o trabalho como princípio educativo equivale dizer que o ser humano é produtor de sua realidade e, por isto, se apropria dela e pode transformá-la. Equivale dizer, ainda, que nós somos sujeitos de nossa história e de nossa realidade. Em síntese, o trabalho é a primeira mediação entre o homem e a realidade material e social. (Ramos, 2008, p. 04).

O foco foram as bases conceituais para a Educação Profissional e Tecnológica - EPT, na perspectiva de formação omnilateral do indivíduo, para compreender e atuar de forma crítica, para sociedades mais justas, prudentes e plurais, como ressalta Júnior (2009, p. 03):

É na sua ação sobre o mundo que o homem se afirma como tal, no entanto, ele precisa atuar como um todo sobre o real, com todas as suas faculdades humanas, todo seu potencial e não como ser fragmentado, pois só assim ele poderá se encontrar objetivado como ser total diante de si mesmo.

A formação que pretendemos com o Curso de Capacitação sobre fiscalização de contrato foi uma formação amparada pelo trabalho como princípio educativo na perspectiva do trabalhador, onde o servidor:

Compreenda primeiramente o trabalho humano em si, como meio pelo qual o homem transforma a natureza e se relaciona com os outros homens para a produção de sua própria existência; portanto, como categoria ontológica da práxis humana que se manifesta de forma específica conforme o grau de “desenvolvimento social atingido historicamente” pela humanidade em suas relações sociais de produção. (Ramos, 2008, p. 06).

Dessa forma, contribuir para que o servidor possa entender o mundo do

trabalho contemporâneo e a sua atuação, tanto como servidor público, quanto como fiscal de contrato, de forma crítica e humanizadora. Ainda como aponta Ramos (2008, p. 04):

O trabalho também se constitui como prática econômica, obviamente porque nós garantimos nossa existência produzindo riquezas e satisfazendo necessidades. Na sociedade moderna a relação econômica vai se tornando fundamento da profissionalização. Mas sob a perspectiva da integração entre trabalho, ciência e cultura, a profissionalização se opõe à simples a formação para o mercado de trabalho. Antes, ela incorpora valores ético-políticos e conteúdos históricos e científicos que caracterizam a práxis humana. Portanto, formar profissionalmente não é preparar exclusivamente para o exercício do trabalho, mas é proporcionar a compreensão das dinâmicas sócio-produtivas das sociedades modernas, com as suas conquistas e os seus revezes, e também habilitar as pessoas para o exercício autônomo e crítico de profissões, sem nunca se esgotar a elas.

A fiscalização aparecerá como tema transversal:

O conceito de transversalidade, nesse aspecto, refere-se à metodologia que organiza e promove conceitos, atitudes e procedimentos. O construtivismo e o sócio-construtivismo vêm sendo um suporte teórico-epistemológico adequado para esse desenvolvimento, já que consideram a contextualização, a problematização, a ação, a historicidade dos sujeitos e a atividade e interatividade entre eles. (Gomez, 2009, p. 6).

Nesse sentido, a fiscalização aparecerá não só como aspecto técnico de um fazer, mas estará presente nos aspectos sociais e humanos existentes e que foram demonstrados para os servidores.

Esse conjunto de ações explicitados, tem vistas a aproximar o servidor a uma perspectiva emancipatória, conforme descreve Gadotti (2012, p. 2).

Por perspectiva emancipatória da educação entende-se a visão de que os processos educativos precisam estar comprometidos com uma visão de mundo transformadora, inconformada com um mundo injusto e insustentável em que vivemos. Por isso, uma perspectiva emancipatória da educação e do trabalho deve desenvolver a capacidade de pensar criticamente a realidade e promover a justiça e a solidariedade, fundada na ética, e respeitando a dignidade e a autonomia do educando.

Esta é a intencionalidade que buscamos com a proposta do curso de capacitação na perspectiva omnilateral, contribuir para a formação de indivíduos críticos e emancipados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A presente pesquisa alinha-se a expressão do trabalho como princípio educativo, ou seja, o ser humano que compreende e intervém na realidade de modo a transformá-la e direciona para a importância de um processo de formação e capacitação amparado pela Educação profissional e Tecnológica, sob a perspectiva da formação humana omnilateral.

A fundamentação teórica se deu pelo diálogo de temas como a terceirização, precarização, trabalho como princípio educativo, formação omnilateral, integração e educação emancipatória, e buscou apoio em teóricos como Ricardo Antunes (2014, 2015), Marise Ramos (2008), Moacir Gadotti (2012), Gaudêncio Frigotto (2012), Maria Ciavatta (2005), Demerval Saviani (2007).

2.1 Terceirização no mercado de trabalho

No sentido de traçarmos um breve histórico da identificação da terceirização no Brasil, Segundo Campos (2018, p. 143):

A terceirização tem sido registrada no Brasil desde o final da década de 1960. Ela começou no setor público, mas logo se espalhou pelo setor privado. Seu início se deu por meio do trabalho assalariado, mas evoluiu posteriormente para o trabalho não assalariado [...] E esse debate está tendo lugar em diferentes esferas, como a econômica, a social e a política.

A terceirização se apresenta como uma das formas de reestruturação organizacional. Segundo Antunes (2014, p. 12):

As transformações ocorridas no capitalismo recente no Brasil, particularmente na década de 1990, foram de grande intensidade, impulsionadas pela nova divisão internacional do trabalho. [...] Houve também um conjunto de transformações no plano da organização socio-técnica da produção, presenciando-se, ainda, um processo de reterritorialização e mesmo de desterritorialização da produção, entre tantas outras consequências da reestruturação produtiva e do redesenho da divisão internacional do trabalho e do capital.

Nesse cenário, temos a Lei Nº 9.632, de 7 de maio de 1998, que dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Consequentemente temos um aumento da contratação de empresas para prestar serviços da atividade meio. Desde então, os

contratos que antes eram ocupados por servidores, passaram a ser realizados por funcionários terceirizados.

Juridicamente a terceirização é um recurso legal, mediado por um contrato que transfere a responsabilidade de alguns serviços para uma empresa privada. Burocraticamente acontece via licitação, onde a delegação dessas atividades a uma empresa não gera vínculo de subordinação.

Este processo encontra amparo na Lei 8.666 de 1993, conhecida como Lei das Licitações e dos Contratos, a qual regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988, que trata sobre as licitações (compras) e contratos da Administração Pública.

A legalidade da terceirização está prevista no enunciado número 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Mais conhecida como Súmula 331, esta procura disciplinar as relações trabalhistas nos contratos de terceirização. (DIEESE, 2007).

Segundo dados do DIEESE (2007), em 17 de dezembro de 1993, o Tribunal Superior do Trabalho publicou o Enunciado 331, que realizou uma síntese da legislação brasileira sobre a terceirização, no sentido de reforçar as situações em que essa contratação poderia ser considerada irregular e de especificar as implicações caso essa situação fosse verificada.

Para demonstrar as diferentes expressões da precarização, Antunes e Druck (2015, pg. 25) apresentam:

Assim, quando se examina a dimensão “mercado de trabalho”, isto é, as formas de mercantilização da força de trabalho, encontra-se uma condição de heterogeneidade e segmentação, marcada por uma 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.

A terceirização é um ponto de relevância na dissertação, uma vez que está diretamente ligada como um dos componentes do processo de precarização do trabalho conforme encontramos base no relatório “O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil”, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2007, p. 3):

Embora a terceirização não seja recente na história do Brasil, a adoção deste processo foi intensificada e disseminada no âmbito da reestruturação

produtiva que marcou os anos 90, quando o tema ganhou destaque na agenda de governos, trabalhadores e empresários e tornou-se objeto de inúmeras análises. Passado esse período, ainda que a terceirização tenha assumido dimensões significativas, sendo utilizada como um dos principais instrumentos para a precarização das relações de trabalho, a presença do tema no debate nacional diminuiu gradativamente. Os efeitos negativos que a questão exerce sobre as condições de trabalho, em vez de provocarem reflexão e discussão, incorporaram-se ao cotidiano das empresas.

Estamos diante do aumento do processo de desconstrução do trabalho e consequente redução dos direitos sociais, em que a “terceirização vem se assumindo como a modalidade dominante no processo de corrosão do trabalho que se expande em escala universal” (Antunes; Druck, 2015, p. 21).

Nesse sentido, terceirização e precarização estão ligadas. O recorte da pesquisa aborda a terceirização no Brasil como fenômeno no setor público. Dessa forma, a presente pesquisa e o produto educacional elaborado, buscaram contribuir para o combate a não promoção do aumento desta precarização no serviço público.

No Campus Paracambi do IFRJ, a terceirização está presente e atinge os funcionários que atuam nos serviços de serviços de limpeza, vigilância e motorista.

Perceber a existência desses funcionários e sua importância para o funcionamento institucional, independentemente de estarem atuando em uma função definida como “atividade meio”, é uma questão importante para que possamos pensar as ações enquanto fiscais.

Durante a pesquisa, identificamos um processo de precarização estabelecido junto à Terceirização. Dessa forma, cuidar do funcionário terceirizado não se resume apenas a uma questão de direitos, mas sim, no estabelecimento de uma proposta mais humana de fiscalização, que pense o sentido de pertencimento deste funcionário para com a instituição que ele atua.

Dessa forma, a proposta de Curso de Capacitação, se mostrou como ferramenta capaz de iniciar as discussões acerca do tema terceirização, e promoveu uma série de problematizações, discutidas a luz do trabalho como princípio educativo, contribuindo com a maior compreensão do servidor fiscal sobre o tema e mostrando as potencialidades para que ele próprio, como sujeito emancipado, intervenha na realidade e consiga transformá-la. Nesse processo de interação e integração com o funcionário terceirizado, condicionamos um processo de aprendizado mútuo,

atenuando assim, as condições de precarização já existentes, não sendo promotores desse cenário dentro da instituição.

2.2 Precarização dos trabalhadores

Na intenção de darmos contornos ao tema precarização, no sentido de observação de suas ramificações, encontramos algumas considerações nas palavras de Druck (2009, p. 55):

Considera-se que a precarização do trabalho constitui um novo fenômeno no Brasil: suas principais características, modalidades e dimensões sugerem um processo de precarização social inédito nas duas últimas décadas, revelado pelas mudanças nas formas de organização/gestão do trabalho, na legislação trabalhista e social, no papel do Estado e suas políticas sociais, no novo comportamento dos sindicatos e nas novas formas de atuação das instituições públicas e de associações civis.

Ao analisarmos o fenômeno da precarização sob a ótica dos números, Antunes (1999, p.57) traz:

Existe um bilhão e duzentos milhões de homens e mulheres hoje que estão ou precarizados ou trabalhando em tempo parcial, sem direitos consolidados. É isso que eu entendo e estou chamando aqui de trabalho precarizado. Não importa se o trabalhador dispõe de um alto capital cultural, se ele é um inspetor de qualidade etc. Ele tem seus direitos do trabalho completamente precarizados e se coloca diuturnamente em disponibilidade para o capital. E encontrar emprego é um empreendimento cada vez mais difícil.

O sistema capitalista a todo momento propõe novos projetos. Nesse sentido:

Criou-se também a necessidade imperiosa, pelos capitais, de expandir as diferentes formas de trabalhos informais, dos trabalhos terceirizados, dos trabalhos precarizados. Esses novos contingentes de trabalhadores e de trabalhadoras que são mais ou menos assemelhados nas suas condições de precarização, que estão na franja da empresa. Por um lado, um núcleo central mínimo se preserva, que é o núcleo mais qualificado, polivalente, multifuncional. Depois, tem os vários núcleos terceirizados. [...] E os trabalhadores terceirizados tornam-se cada vez mais responsáveis pela produção e cada vez mais precarizados em seus direitos. É uma brutal e perversa contradição. (Antunes, 1999, p. 58)

Nesse cenário nefasto, o capital se vale de dois pontos característicos, segundo Antunes (1999, p.57):

Os empresários dizem: “os trabalhadores estão desempregados porque não são “qualificados”. Aí o trabalhador ou a trabalhadora, que nem louco, se

qualificam para depois permanecerem desempregados ou, na melhor das hipóteses, desempregar os que eram anteriormente “qualificados”. E tem um segundo ponto: muitas empresas não precisam de trabalhadores qualificados, mas exigem a qualificação porque tem uma massa imensa de trabalhadores disponíveis.

Dessa forma, Araújo e Moraes, (2017, p. 07) expõem a precarização como acontecimento que contribui para uma série de mazelas que atingem o trabalhador:

A precarização apresenta-se como um fenômeno que perpassa o dinâmico movimento de estruturação do trabalho e do emprego, posto que concerne tanto ao crescimento do desemprego e ampliação do exército de reserva quanto às especificidades dos empregos disponíveis no mercado de trabalho, enfatizados pela instabilidade e efemeridade contratuais. Desse modo, o aumento do número de trabalhadores que se encontra em situação de emprego precário ou em más condições de trabalho leva à expansão do contingente de trabalhadores alienados de seus direitos e sujeitos a condições de trabalho instáveis e insatisfatórias.

Ao falarmos do trabalho em seu sentido ontológico, referenciamos Ramos (2008, p. 03):

O trabalho, no sentido ontológico, como processo inerente da formação e da realização humana, não é somente a prática econômica de se ganhar a vida vendendo a força de trabalho; antes de o trabalho ser isto – forma específica que se configura na sociedade capitalista – o trabalho é a ação humana de interação com a realidade para a satisfação de necessidades e produção de liberdade. Nesse sentido, trabalho não é emprego, não é ação econômica específica. Trabalho é produção, criação, realização humanas. Compreender o trabalho nessa perspectiva é compreender a história da humanidade, as suas lutas e conquistas mediadas pelo conhecimento humano.

Entender o trabalho em seu sentido ontológico, constitui-se de condição para que, durante nosso desenvolvimento social, consigamos identificar processos de precarização instaurados e, a partir disso, construirmos ferramentas para combatê-los ou minimizar seus efeitos.

Contudo, não podemos concluir que a evidência da precarização recai apenas na terceirização. Estamos falando de trabalho e, não obstante, durante a pesquisa e corroborados pelos dados coletados, a precarização mostrou-se presente no processo de designação dos servidores fiscais no Campus Paracambi.

No âmbito das contratações na administração pública, encontramos o servidor afastado dos processos existentes e necessários para sua atuação como fiscal. Nesse cenário também identificamos fortemente um processo de alienação em relação aos

processos e produtos do trabalho (remetendo às ações de fiscalização e ao serviço como produto e os responsáveis pela execução desses serviços), sem a real noção das ações, desconsiderando conceitos, leis e normas, com visível perda da noção de sua identidade enquanto fiscal e de seu valor como servidor. O servidor exposto a esse tipo de situação, assemelha-se a situação de precarização identificada com os funcionários terceirizados.

Alienação e precarização são categorias que caminham juntas, mas não são a mesma coisa. O senso comum associa a alienação apenas como um processo de desconhecimento da realidade, contudo, a ideia de alienação identificada na pesquisa, nos traz um duplo sentido. Primeiro uma ideia de estranhamento, de desconhecimento ao processo produtivo e perda de controle sobre o processo produtivo, em segundo, a apartação do resultado do processo produtivo ao trabalhador (seja servidor ou terceirizado). Nesse sentido, segundo Marx (2008, p. 03) “A externalidade do trabalho aparece para o trabalhador como se o [trabalho] não fosse seu próprio, mas de um outro, como se o [trabalho] não lhe pertencesse, como se ele no trabalho não pertencesse a si mesmo, mas a um outro”.

A subjunção do trabalhador ao capital, a reificação do trabalhador, a coisificação do homem, reduzido pela lógica do capital em absoluto a condição de força de trabalho. Nesse processo fica inserida a alienação. A separação do trabalhador entre o controle do processo produtivo e o resultado do que ele produz, conduz a ignorância, a apatia, ao desconhecimento, e por sua vez conduz à condição de precarização. De acordo com Costa (2015, p. 07) “Nessa relação de produção, o trabalho estranho torna a dimensão universal do homem – a sua capacidade criadora, livre, consciente – num mero meio para a existência e sobrevivência física”.

A separação continua evidenciada, pois o servidor não participou do planejamento, de acordo com a possibilidade existente, conforme Item d, do Art. 21 da IN 05:

A indicação do servidor ou servidores para compor a equipe que irá elaborar os Estudos Preliminares e o Gerenciamento de Risco e, se necessário, daquele a quem será confiada a fiscalização dos serviços, o qual poderá participar de todas as etapas do planejamento da contratação, observado o disposto no § 1º do art. 22.

O servidor não foi cientificado da designação, ação está amparada pelo Art. 41

da IN 05 que traz em seu parágrafo primeiro “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”.

O processo de precarização atingiu o servidor, na forma da não providência de capacitação promovido pela administração, como a IN 05 nos traz no parágrafo único do Art. 43 é:

Ocorrendo a situação de que trata o **caput**, observado o § 2º do art. 42, a Administração deverá providenciar a qualificação do servidor para o desempenho das atribuições, conforme a natureza e complexidade do objeto, ou designar outro servidor com a qualificação requerida.

Ao expor o servidor designado a esse tipo de cenário, a administração pública admite um processo de precarização interno, e consciente ou inconscientemente, atinge o funcionário terceirizado e de forma mais ampla, toda a comunidade acadêmica. Uma vez que identificamos um nexo de casualidade nas ações do servidor designado fiscal, que podem ou não definir o sucesso ou fracasso de um contrato.

Ações de um fiscal designado, se desacompanhadas de uma prerrogativa legal, podem atingir o próprio fiscal, o contrato, o funcionário terceirizado, a comunidade acadêmica e a administração pública. E não estamos aqui, falando apenas do erário, mas de toda uma cadeia social e humana que existe, quando desempenhamos a função de fiscal de um contrato administrativo.

Nessa perspectiva, consideramos o servidor enquanto trabalhador, como aquele humano que compreende e intervém na realidade posta, de modo a transformá-la.

Nesse sentido, a proposta de Produto Educacional desenvolveu-se a partir de uma estrutura formativa, que se aporta nos conceitos da formação omnilateral, da integração, o trabalho como princípio educativo e a educação emancipadora, acolhendo o servidor em todo o processo, para contribuir com a ampliação da sua visão enquanto fiscal, como sujeito ativo, crítico, emancipado e capaz de compreender as relações de exploração no mundo do trabalho contemporâneo.

Falamos de educação emancipadora ou formação emancipatória em se tratando de capacitação continuada. Conforme descreve Gadotti (2012, p. 2):

Por perspectiva emancipatória da educação entende-se a visão de que os processos educativos precisam estar comprometidos com uma visão de mundo transformadora, inconformada com um mundo injusto e insustentável

em que vivemos. Por isso, uma perspectiva emancipatória da educação e do trabalho deve desenvolver a capacidade de pensar criticamente a realidade e promover a justiça e a solidariedade, fundada na ética, e respeitando a dignidade e a autonomia do educando.

Para uma formação emancipadora, é indispensável que o servidor não seja exposto a uma formação na perspectiva unilateral, de acordo com Frigotto (2012, p. 268):

A questão da educação aparece, por um lado, na crítica à sua perspectiva unilateral e restrita vinculada ao plano material objetivo nas relações sociais capitalistas fundadas na propriedade privada dos meios e instrumentos de produção, na divisão social do trabalho, e nos processos de expropriação e alienação que tais relações impõem, limitando o livre e solidário desenvolvimento humano.

De acordo com os resultados alcançados na pesquisa, alguns poucos participantes que buscaram capacitação após a designação, se depararam com uma capacitação voltada apenas ao atendimento de uma simples direção, gerando um parcelamento dessa atividade social.

Ao contrário dessa visão, promovemos no Produto Educacional uma perspectiva formativa omnilateral, que conforme Frigotto (2012, p. 268):

Pressupõe o desenvolvimento solidário das condições materiais e sociais e o cuidado coletivo na preservação das bases da vida, ampliando o conhecimento, a ciência e a tecnologia, não como forças destrutivas e formas de dominação e expropriação, mas como patrimônio de todos na dilatação dos sentidos e membros humanos.

Nesse processo é importante refletirmos sobre a importância do processo de capacitação do servidor público:

No esforço contra-hegemônico à ideologia e às políticas neoliberais a questão da concepção e da metodologia de formação e capacitação do trabalhador do serviço público é crucial, pois uma das estratégias para o desmanche da esfera pública tem sido a difamação e desmoralização do servidor público. [...] A metodologia de formação e capacitação que desenvolve sujeitos autônomos e solidários e cidadãos ativos na dilatação da esfera pública e, conseqüentemente dos direitos sociais e subjetivos de cada cidadão necessariamente tem como desafio trabalhar concomitantemente dimensões ético-políticas, teóricas de ações orientadas pela práxis (Frigotto, 2014, p. 11).

Dessa forma, evidenciamos o caráter emergencial de promoção da capacitação continuada no âmbito do Campus Paracambi do IFRJ, expandindo-se esta

necessidade para todo o IFRJ:

[...] no sentido de conscientizar sobre a importância de implementar políticas públicas que possibilitem a oferta de formação continuada para além da aquisição de conhecimentos e habilidades profissionais, visando a formação de um quadro de pessoal crítico e transformador da sociedade e de si próprio (Oliveira; Dantas, 2020, p. 01).

Alinhado a isso, terá a intenção de promover não apenas uma capacitação voltada aos trâmites do arcabouço legal, mas pretende apresentar um processo de educação emancipatória, dentro de uma perspectiva crítica.

A visão humanística da concepção do curso vincula-se às dimensões ético-políticas e teóricas:

No plano ético-político a tarefa fundamental é a da afirmação dos valores de igualdade, solidariedade e defesa do espaço público, direitos sociais básicos em contraposição ao ideário neoliberal da supremacia das leis da liberdade do mercado, do mais forte e experto. Trata-se, também, de romper com a visão de seres humanos superiores, uma espécie de mamíferos de luxo, e, portanto, com a ideologia dos dons e, hoje das competências (Frigotto, 2014, p. 11).

A fiscalização de contratos atende não apenas a uma demanda de serviços, ela atende a toda uma comunidade que está posta no serviço público, dessa forma observa-se a necessidade do olhar atento não só ao fazer, mas a quem e para quem se faz, pois todos são partícipes do processo:

No plano teórico, o desafio situa-se no esforço de superação das visões positivistas e funcionalistas que nos dão uma compreensão fragmentada da realidade e legitimam os processos violentos de exclusão e de desigualdade produzidos pela sociedade de classe. Somente uma teoria histórica nos ajudará a efetivar uma crítica a estas concepções e, também de instaurar metodologias que superem o viés do ativismo e voluntarismo político (Frigotto, 2014, p. 11).

Entender que existe um mercado de trabalho precarizado é um dos pontos que o produto educacional busca tratar quanto capacitação. A metodologia do curso atende uma perspectiva da formação omnilateral, baseada nas bases conceituais da EPT, no intuito da contribuição deste processo de visão mais humana das questões relacionadas à fiscalização de contratos.

3 METODOLOGIA

A área de concentração segue a Educação Profissional e Tecnológica – EPT, A linha de pesquisa é a linha 2 - Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e o Macroprojeto 6 – Organização de espaços pedagógicos da EPT.

A pesquisa em tela tem natureza qualitativa, uma vez que:

A pesquisa qualitativa tem por objetivo a compreensão do fenômeno ou evento em estudo a partir do interior. Busca-se entender a opinião de um sujeito ou de diferentes sujeitos, o curso de situações sociais, ou as regras culturais e sociais para uma situação. Flick (2004, p. 43).

Quanto ao objetivo, estabelece-se como uma pesquisa descritiva e exploratória, pois conforme Gil (2017, p. 33) “As pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” e ainda em Gil (2017, p. 33) “As pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno.”

Esse enfoque foi definido na busca por informações mais aprofundadas para responder às necessidades advindas da observação e vivência administrativa e corroborar com o desenvolvimento da dissertação e produto educacional pelo pesquisador.

Ressaltamos que durante o processo de desenvolvimento da pesquisa, as etapas de coleta de dados previstas foram todas realizada no formato remoto. Para isso, foi necessária a utilização de ambiente virtual, através de ferramentas como o *Google Meet* para as entrevistas individuais e *Google Forms* para os formulários de avaliação do Produto Educacional (proposta de curso de capacitação). Destacamos que a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal do Rio de Janeiro no dia 08 de novembro de 2021 e teve sua aprovação no dia 20 de dezembro de 2021. O projeto de pesquisa recebeu o CAAE: 53133421.3.0000.5268. Todos os contatos com participantes da pesquisa, só foram realizados após essa aprovação.

A primeira etapa da metodologia de pesquisa foi a pesquisa documental das ementas dos cursos de fiscalização ministrados no IFRJ – Campus Paracambi, nos

últimos cinco anos, a fim de identificar a perspectiva formativa (unilateral ou omnilateral).

A segunda etapa foi a realização de entrevistas individuais com os participantes da pesquisa. Foram convidados dez servidores atualmente designados fiscais de contratos terceirizados. O critério principal era nunca ter participado de um curso de fiscalização.

Fizemos contato com o setor de Gestão de Pessoas do Campus Paracambi através de e-mail. Identifiquei-me como aluno vinculado ao curso de mestrado do ProfEPT, com as devidas comprovações anexadas. Pedimos a lista de e-mails dos dez participantes selecionados, para que pudéssemos enviar os convites formais, para cada um deles de forma individual. No anexo de cada e-mail constava o Registro de Consentimento Livre e Esclarecido – RCLE. No corpo do e-mail, disponibilizamos um link que levava a um formulário de autorização. Em face da pandemia do SARS-COV Covid 19, a autorização substituiu a assinatura.

As entrevistas aconteceram em ambiente virtual, por meio da plataforma *Google Meet* com a intenção de captar o entendimento inicial sobre o tema fiscalização. A fiscalização se mostra como uma ação que necessita de uma série de saberes específicos para seu desenvolvimento. Nesse sentido, nossa intenção foi adquirirmos um espelho de como o servidor designado fiscal entende o tema, suas ações e importância, não só para o contrato, mas também todo o impacto desta atividade para ele próprio e na comunidade.

O roteiro semiestruturado da entrevista segue no Apêndice B deste documento. A escolha da ferramenta virtual *Google Meet* para as entrevistas individuais se deu pelo fato da intimidade do uso pelos participantes da pesquisa, trazendo um ambiente já utilizado em outras ações administrativas.

A individualização das entrevistas aparece como ferramenta de diminuição de um eventual constrangimento quando vislumbramos a possibilidade de outras técnicas de coleta de dados como a entrevista coletiva. Toda a coleta de dados foi tratada com total diligência. Os registros foram apagados das plataformas virtuais e foram realizadas cópias de segurança dos dados e armazenamento em local específico (notebook) para análise posterior. A qualquer momento da entrevista o participante da pesquisa poderia encerrar sua participação.

A partir dos elementos construídos nas primeiras etapas, foi confeccionada a

proposta de curso. Nesse sentido, foram criadas as ementas, carga horária e objetivos.

Em face do caráter qualitativo da pesquisa, adotamos a Análise de Livre Interpretação, conforme Anjos, Rôças e Pereira (2019), como metodologia de análise de dados. Com a Análise de Livre Interpretação buscamos entender com profundidade os fenômenos do mundo e dos participantes da pesquisa dentro do processo de fiscalização a que foram designados.

A terceira etapa consistiu na elaboração, aplicação e avaliação do produto educacional (Proposta de Curso de Fiscalização de Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral). A proposta de curso foi apresentada no formato remoto, utilizando mais uma vez a ferramenta *Google Meet*.

A proposta do curso foi confeccionada em módulos que contemplaram as questões do arcabouço legal e, com uma estrutura que proporcione uma capacitação integral com vistas a ampliação dos entendimentos das atribuições do servidor designado fiscal. Estabelecemos como importante a inclusão de um roteiro para que a aplicação possa ser realizada posteriormente.

Foi realizada uma etapa avaliativa no intuito de percebermos o impacto da proposta para a qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, da saúde contratual entre contratante e contratada e a qualidade de vida do trabalhador terceirizado. A avaliação ocorreu ao final da apresentação da proposta, através de respostas a um questionário semiestruturado que segue no Apêndice C deste documento, envolvendo os participantes da pesquisa.

A ferramenta virtual utilizada para a coleta de dados desta etapa foi o *Google Forms*. Nele os participantes tiveram a chance de responder a um questionário avaliativo. Em qualquer momento do processo o participante da pesquisa poderia encerrar sua participação, não sendo obrigado a responder as perguntas do questionário avaliativo.

4 ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES)

Este capítulo apresenta a análise dos dados produzidos.

Em relação a primeira etapa da pesquisa, realizamos uma investigação documental das ementas dos cursos ministrados no Campus Paracambi do IFRJ, nos últimos cinco anos.

Identificamos que a governança promoveu apenas um curso de gestão e fiscalização de contratos no período supracitado.

A afirmativa se dá porque na época, eu mesmo atuava no cargo de Diretor de Administração e fui o responsável pela contratação do curso. A Instrução Normativa Nº 05 de 25 de maio de 2017 entrou em vigor em 26 de setembro de 2017, de acordo com o seu Art. 75 “Esta Instrução Normativa entra em vigor cento e vinte dias após a data de sua publicação”.

No intuito de promover a capacitação dos servidores que seriam designados fiscais, em contratos sob essa nova normativa, contratamos um curso *in company* de “Gestão e fiscalização de contratos administrativos de terceirização no setor público atualizado com base na nova Instrução Normativa nº 05/2017 do Ministério do Planejamento – uma abordagem do básico ao avançado”.

Quanto a perspectiva formativa do curso, confirmamos a perspectiva unilateral. Identificamos que ela se restringiu a trazer elementos voltados apenas a atender a mecanicidade do processo, pautando-se apenas numa direção, voltada ao arcabouço legal. Ressaltamos que os participantes da pesquisa não realizaram esse curso que aconteceu no início do ano de 2018.

No tópico seguinte, evidenciamos os resultados da segunda etapa da pesquisa, que retratou como os servidores designados fiscais de contratos administrativos viram as capacitações que lhes foram proporcionadas e as dificuldades relatadas no processo de fiscalização.

4.1 - ENTREVISTAS – ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Em face do caráter qualitativo da pesquisa, adotamos a Análise de Livre Interpretação, conforme Anjos, Rôças e Pereira (2019), como metodologia de análise de dados. Com a Análise de Livre Interpretação tentamos entender com profundidade

os fenômenos do mundo e dos participantes da pesquisa dentro deste fenômeno.

As entrevistas foram realizadas de forma on-line e seguiram um roteiro semiestruturado (Apêndice B). Aconteceram de forma individual, pois entendemos que nesse cenário, os participantes da pesquisa estariam mais à vontade para estabelecer a comunicação com o pesquisador.

A entrevista semiestruturada fez parte de um processo para respondermos o seguinte objetivo específico: “Investigar como os servidores designados fiscais no Campus Paracambi do IFRJ veem a capacitação que lhes é proporcionada e as dificuldades relatadas no processo de fiscalização;”.

O roteiro foi estabelecido com uma primeira parte que serviu de aproximação, onde construímos o perfil dos participantes. Nesse momento, foi possível identificar que existe uma pluralidade em relação aos servidores que foram designados fiscais.

O grupo de dez participantes² contou com docentes, diretores, técnicos administrativos, técnicos de laboratório, pedagogos e assistentes de alunos. Um dos critérios para a participação na pesquisa, foi que os servidores designados fiscais nunca tivessem participado de um curso de fiscalização promovido pela instituição.

Por questões éticas, a identificação dos participantes dentro da pesquisa acontecerá por siglas. Essas seguirão uma ordem crescente, que inicia pela sigla P01 de participante 01 até P10 de participante P10.

Durante a criação do Perfil do Participante, identificamos o participante com mais tempo de instituição sendo P02 com 15 anos, e o com menor tempo P03 com 4 anos. Consideramos essa informação importante, pois mostrará, segundo os resultados, que tempo de atuação como servidor público não é sinônimo de entendimento dos processos de fiscalização, parecendo a fiscalização de contratos um universo a parte.

A Lei nº 8666/1993, em seu artigo 67 define que:

A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

² Durante a pesquisa, na fase de coleta de dados, mais precisamente na entrevista, um dos participantes sinalizou que já havia feito um curso de fiscalização, no ano de 2015. Essa informação só foi revelada nesse momento. Quando realizada a sondagem inicial, o servidor não relatou esse cenário e por isso foi classificado como dentro dos pré-requisitos para participação.

Dessa forma, entendemos que qualquer servidor público pode ser designado fiscal (salvo alguns servidores com cargos específicos nos setores de finanças e compras), então será comum termos servidores de todos os cargos.

Nesse sentido entendemos como importante, a existência de processos de capacitação, como os incorporados no Produto Educacional, e que esses sejam difundidos nas instituições, como parte de um calendário de capacitações institucionais, uma vez que podemos ter servidores se deparando com as ações de fiscalização de contratos pela primeira vez. Assim sendo, teríamos um conjunto de servidores com uma visão mais ampliada das ações que integram o processo de fiscalização de contrato, que segundo nossa visão, integra não apenas uma dimensão técnica, mas dimensões sociais e de vida da comunidade acadêmica.

O roteiro das entrevistas contou com uma divisão em três eixos. Cada eixo contempla um conjunto de perguntas que visou conseguir um retrato de como a fiscalização de contratos está acontecendo para esses servidores que nunca fizeram um curso.

A transcrição das entrevistas ocorreu na íntegra, mantendo de forma literal como os participantes se expressaram; nesse sentido, todas as respostas aparecerão entre aspas, tanto nos quadros quanto nos textos livres dos parágrafos.

No eixo 01, tentamos identificar as “percepções iniciais da designação”. Para esse momento, utilizamos as seguintes perguntas:

- 1- Dentro do processo de fiscalização, quais elementos de relevância você consegue apontar?
- 2- Sobre a primeira vez que foi designado. Consegue descrever os sentimentos que vieram à tona?
- 3- Você entendeu essa designação como algo positivo ou negativo?
- 4- Você tentou de alguma forma questionar a designação?
- 5- Você se considera preparado para realizar uma fiscalização contratual?

Para o eixo 02, “Experiência sobre o tema fiscalização de contratos” analisamos as respostas dos questionamentos abaixo:

- 1- Como você entende o papel do fiscal de contrato e da fiscalização na administração pública?
- 2- Você buscou alguma capacitação de forma individual?
- 3- Você possui algum conhecimento do arcabouço legal para a atribuição de fiscal de contrato?
- 4- Sabe qual instrução normativa rege o(s) contrato(s) que foi designado fiscal?

- 5- Você possui experiência anterior com fiscalização de contratos? Se sim, qual o período?
- 6- Você sabe o escopo do seu contrato? Se é de mão de obra exclusiva? Sem dedicação de mão de obra? Entende esses conceitos?

No eixo 03, “A fiscalização de contratos na prática”, os participantes foram convidados a responder as seguintes questões:

- 1- Em quantos e quais contratos você atua como fiscal? Técnico e Administrativo?
- 2- Exerce ou já exerceu função gratificada concomitante à atuação de fiscal?
- 3- Existem funcionários terceirizados no(s) contrato(s) em que você atua como fiscal?
- 4- Qual o seu entendimento sobre os funcionários terceirizado?
- 5- Você poderia descrever as dificuldades e as facilidades encontradas para realizar a fiscalização?
- 6- Existe algum fluxo referente a realização das atividades necessárias?
- 7- Você sabe da existência de um Manual de Fiscalização do IFRJ?
- 8- Na Norma de Ação, documento este utilizado para as designações no IFRJ, constam as atribuições do fiscal. Ao receber este documento, você se sentiu mais tranquilo ou a leitura deixou tudo aparentemente mais complexo?
- 9- Quanto as dúvidas iniciais que surgiram, você tinha alguma clareza de onde buscar informações ou com quem conversar sobre o tema?
- 10- Você já sinalizou a falta de conhecimento do objeto do contrato ou sobre as atribuições de fiscal de contratos para a gestão?
- 11- Você já buscou capacitação? Se sim, como foi a primeira impressão em relação a essa nova atividade? Caso não? Por que não buscou?
- 12- Você acredita que quando foi designado pela primeira vez, se tivesse passado por um curso de capacitação institucional, teria uma outra perspectiva em relação a fiscalização de contratos? Como você acha que o curso de capacitação poderia ajudar?
- 13- Você acha interessante que tenhamos no calendário de capacitação institucional um curso de fiscalização?

A intenção desta etapa da pesquisa, foi entender a partir da coleta desses dados, como os servidores designados fiscais percebiam as dificuldades no processo de fiscalização.

4.2 PERCEPÇÕES INICIAIS DA DESIGNAÇÃO

O primeiro eixo surge como esforço para entendermos o impacto dessa primeira designação aos servidores, a partir dele, iniciamos o tratamento das respostas apresentadas. Numa primeira abordagem, perguntamos se os participantes conseguiam apontar os elementos de relevância dentro do processo de fiscalização. No quadro abaixo temos as respostas na íntegra.

Quadro 1 - Elementos de relevância apontados pelos participantes

PARTICIPANTE	FALA
P01	“Olha. É aquilo que eu te falei. Eu nunca peguei ainda uma fiscalização em si para fazer. Dava uma olhada nos relatórios lá, administrativo é mais ver em relação se o pessoal trabalhou direitinho, o mês todo, se teve cobertura, eu sempre olhava os relatórios, mas nunca fiz, então apontar assim fica um pouco complicado”.
P02	“Todos são elementos de relevância, tanto os gestores e fiscais, tanto suplente quanto titulares, e também o terceirizado que é fiscalizado e o contratante, todos os atores envolvidos”.
P03	“A fiscalização em si, a gente tem que estar em conjunto com a própria equipe fiscalizada, pra poder orientar e eles trazerem a demanda para que a gente leve aos nossos superiores. O que eu tenho visto nessa relação fiscal com os funcionários, é muito boa, tem um bom diálogo, agora, em relação a empresa, a gente não tem contato nenhum com ninguém da empresa, nem a empresa não designou ninguém, mesmo o encarregado que vai lá no IF a se apresentar a nós como fiscal. A empresa deixou a desejar desde o início, quando vai supervisor e encarregado, de se apresentar para fiscais. A gente levou isso a uma reunião para levar ao nosso gestor, que a gente não conhece encarregado nem supervisor”.
P04	“Contrato, empresa que está sendo contratada, as demais pessoas envolvidas, o gestor do contrato, a documentação necessária, comprovantes que fazem parte da documentação”.
P05	“A relevância que eu vejo ela diz respeito ao encontro com os envolvidos e as discussões, e as decisões que esse grupo. É que o fiscal de contratos não é uma pessoa só. Éramos uma equipe de 4 ou 5 pessoas, então para mim, o que era relevante à atribuição era se tinha uma determinada situação, a gente sentava, discutia e opinava. Para mim, essas questões são de relevância. Uma pessoa apenas não toma a decisão nesse contexto. A participação dos grupos”.
P06	“O acompanhamento mais próximo do serviço prestado. Como uma forma do governo estar de frete ao serviço prestado, através de mim no caso, a servidora”.
P07	“O contrato e como eu trabalhei mais com a questão da prestação de serviços, a fiscalização da prestação em si”.
P08	“O contrato, o contratante, a empresa, os fiscais”.
P09	“Dentro do processo...pô cara, sinceridade, a relevância é meio abstrata, né. Geralmente você fiscaliza algo que não entende. Assim, nunca trabalhei na área, muita das vezes até pra fazer um levantamento de produtos, de compras, nem sei o que é. Assim, é algo que sinceridade, é porque está na normativa, tem que ser feito, mas eu acho completamente aleatório, abstrato, eu não consigo ver um desempenho, ter uma percepção que seja muito plausível a participação, pelo menos a minha, a gente vai aprendendo no dia a dia mesmo”.

P10	“Eu acho que o processo de fiscalização é um processo muito importante na área pública, né, por quê? É uma maneira de você pode administrar aquele prestador de serviço, cobrar o prestador do serviço e acompanhar até o próprio pagamento, você vai controlar e no meu caso, na minha parte na área administrativa e comprovar que aquele prestador de serviço ele executou o serviço, que eu acho o mais importante. Na minha segunda etapa na área técnica, é cobrar realmente na área técnica, aquele prestador de serviço que está no local, no meu caso, consertando o ar-condicionado, se ele tem habilidade para aquilo ou não, se aquele processo que ele está fazendo de manutenção está correto ou não, eu acho isso muito importante, tanto na área administrativa quanto na área técnica”.
-----	--

Fonte: Dados da pesquisa

Os participantes trouxeram diversas vertentes, assim como o participante 01, que sinalizou ainda não ter experimentado na prática as ações de fiscalização, conforme relato: “Eu nunca peguei ainda uma fiscalização em si para fazer”.

Já P02 trouxe elementos mais objetivos, assim como P04 e P08, este último estabelecendo como elementos de relevância no processo de fiscalização: “O contrato, o contratante, a empresa, os fiscais”.

Os participantes P03 e P05 trouxeram a interação como ponto de relevância, tendo P03 sinalizado que: “O que eu tenho visto nessa relação fiscal com os funcionários, é muito boa, tem um bom diálogo” e P05 falou da interação com a equipe: “Éramos uma equipe de 4 ou 5 pessoas, então para mim, o que era relevante à atribuição era se tinha uma determinada situação”.

Já P06, P07 e P10 falaram no sentido de fiscalização mais direcionado, com ênfase a fala do P06: “O acompanhamento mais próximo do serviço prestado. Como uma forma do governo estar de frente ao serviço prestado”.

O participante P09 falou de abstração. Segundo ele: “Geralmente você fiscaliza algo que não entende”.

Essa fala trouxe um tom de normalidade, de ser assim que as coisas acontecem e indica uma perspectiva que mostra não só um processo de precarização, no sentido de o servidor não entender a atribuição que lhe foi designada, mas sobretudo, um processo de alienação, como se fosse normal o servidor desempenhar o seu trabalho de modo estranhado, sem a noção do que está fazendo, ignorando conceitos, leis e normas, perdendo assim a real noção de sua identidade, de seu valor.

Mesmo que a atuação como fiscal de um contrato seja algo novo, é importante que o servidor tenha condições de, a partir das boas práticas, inclusive de um processo de capacitação contínuo, entender onde está, por que está e para que está

inserido nessa nova prática administrativa.

Nesse sentido, o Produto Educacional “Proposta de Curso de Fiscalização de Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral”, vai de encontro a esses processos de precarização e alienação, contribuindo para a formação de um servidor emancipado, crítico e portador de condições de identificar as nuances dos acontecimentos a sua volta, e modificá-los.

Seguindo com a entrevista, perguntamos se os participantes da pesquisa conseguiam dizer sobre a primeira vez que foram designados, se conseguiam descrever os sentimentos que vieram à tona? As respostas estão relacionadas no quadro abaixo:

Quadro 2 – Sentimentos da primeira designação

PARTICIPANTE	FALA
P01	“Preocupação por não ter, por ser a primeira vez e não ter nenhum parâmetro assim, não ter, como é que vou dizer, um curso, não ter nada e você ser lançado sem preparo nenhum. Fiquei preocupado”.
P02	“Fiquei bem abalado emocionalmente. Porque assim, o contrato em si é uma fiscalização e colocaram como se fosse assim, se você errar, você será punido, a ideia que deram pra gente essa inicialmente. Na realidade o curso que teve, teve o curso e você foi designado. O curso não foi um curso muito prático assim, de situações práticas. O que você tem que fiscalizar em um contrato de motorista? São as roupas que ele recebe, se o pagamento está sendo certinho, isso resumindo, tá? Se ele está sendo bem tratado pela empresa, se a empresa está dando as condições para ele trabalhar, físicas, tanto salarial quanto física. Quando você vai para a prática, a coisa difere um pouco”.
P03	“Eu fiquei naquela coisa assim, não entendi nada... E quando perguntamos assim o motivo, pô, não tiveram empatia, né, só falaram que é porque o setor abre e fecha o instituto. Aí fiquei sem entender. A pessoa não está entendendo como funcionam os setores. Não fui avisado”.
P04	“Meu sentimento era, um sentimento de o que eu estou fazendo aqui? Eu detesto fazer essa parte. A minha formação não tem nada a ver com isso. Eu sei que faz parte do governo, a parte da gerência, mas é uma parte que eu não gosto. É uma parte da minha vida que eu não me sinto à vontade porque eu não me sinto com conhecimento necessário para fazer isso. Não me sinto preparada para fazer isso. Sei que deveria estar mas não me sinto preparada, pois a minha formação não tem nada a ver com isso”.
P05	“Cara, eu recebi um e-mail. Vou tentar trabalhar memória disso. A primeira impressão foi o que que é isso? Como é que funciona isso? Então foi um pouco de espanto, curiosidade. Acho que foram essas coisas que geraram naquele meio. E agora? Foi meio assim, uma coisa meio que surpresa”.
P06	“Primeiro queria negar, de cara. Insegurança, 100%”.
P07	“Sim. Medo, preocupação e sensação de que não conseguiria cumprir com o papel”.

P08	“Olha, o sentimento seria o seguinte, uma mistura de... realmente assim, não sei se talvez medo, mas certamente um receio, de fazer algo errado, por conta de nunca ter tido essa experiência, nunca ter tido nenhum tipo de preparo e estar completamente fora do meu escopo de trabalho, meu caso é mais a parte pedagógica, de ensino, pesquisa, então assim, lidar com esse tipo de coisa sem que eu tenha me preparado pra isso e tenha reunido um conjunto de informações que me deixassem seguro, então acho que é a insegurança. Acho que uma palavra-chave aí, seria insegurança, uma insegurança muito grande”.
P09	“Na primeira vez, como eu lhe falei, eu estava na pandemia e a minha formação foi gestão pública, a graduação que eu fiz. Achei interessante porque eu estava naquele momento, buscando qualquer coisa para se manter útil, querer aprender mesmo. Hoje em dia, na função que eu exerço, uso muito pouco a minha formação, foi super de boa porque estava numa pandemia, desde o momento que voltou as aulas, é muito complicada a participação”.
P10	“Eu fiquei meio apavorado quando fui fiscal administrativo. Porque era uma coisa que eu não tinha ideia. As vezes a gente fica cobrando o estado, fica cobrando esse serviço ou aquilo, então eu não tinha ideia de como era essa máquina. Eu não entendo como ainda existe corrupção em alguns departamentos, porque se você cumprir a lei, não tem como ter desvio”.

Fonte: Dados da pesquisa

Medo, insegurança, incerteza, espanto, apavoro, não pertencimento, preocupação, abalo emocional, esses foram alguns dos sentimentos definidos por nove dos dez participantes. Já P09 referiu-se ter sido, conforme palavras dele, “foi super de boa porque estava numa pandemia³, desde o momento que voltou as aulas, é muito complicada a participação.” Durante a pandemia, as aulas foram suspensas no Campus Paracambi do IFRJ e as atividades administrativas foram realizadas remotamente, mas ao retornarmos, o participante relata uma complicação.

O participante 02 trouxe duas questões de total relevância que foram abordadas no Produto Educacional. Segundo ele: “Porque assim, o contrato em si é uma fiscalização e colocaram como se fosse assim, se você errar, você será punido, a ideia que deram pra gente essa inicialmente. O curso não foi um curso muito prático assim, de situações práticas.”

Estabeleceu-se um ambiente onde o fiscal de contratos não pode errar, pois automaticamente gera-se uma punição. Um servidor ser designado e como primeira experiência trazer esse feedback, nos faz cogitar que essa capacitação não aconteceu da melhor forma. A fim de atender não só aos aspectos técnicos, mas também sociais

³ Ressaltamos que durante a pandemia a atuação dos servidores se deu em um escopo remoto, o que para um fiscal técnico, como P09, indica um afastamento maior ainda do objeto contratado. Na verdade, a fiscalização ficou diferenciada da rotina normal quando das atividades presenciais.

e humanos, desenvolvemos o Produto Educacional com uma perspectiva mais acolhedora, onde os aspectos técnicos serão abordados da forma que tem que ser, com tranquilidade, e principalmente, ainda remetendo a fala do P02, com situações práticas referentes aos contratos do próprio Campus Paracambi.

As respostas dos participantes retrataram um cenário de fragilidade institucional, e é salutar entendermos os fatos que podem ter gerado esse cenário, sob pena de repetirmos o que aconteceu com os participantes da pesquisa, que já iniciaram as ações de fiscalização num processo de precarização em sua designação.

De acordo com as fases da contratação, estabelecidas na IN 05, a fiscalização é um processo inserido na etapa de gestão contratual, sendo essa a terceira etapa. A fiscalização não é o início de nada, então por que os servidores retrataram toda essa insegurança? Podemos inferir que eles não foram convidados a participar do processo de planejamento da contratação, conforme Item d, do Art. 21 da IN 05:

A indicação do servidor ou servidores para compor a equipe que irá elaborar os Estudos Preliminares e o Gerenciamento de Risco e, se necessário, daquele a quem será confiada a fiscalização dos serviços, o qual poderá participar de todas as etapas do planejamento da contratação, observado o disposto no § 1º do art. 22.

Outro processo que deduzimos não ter ocorrido foi o processo de cientificação. A cientificação é o processo pelo qual o servidor é informado que será designado para a função de fiscal. Essa ação está amparada pelo Art. 41 da IN 05 que traz em seu parágrafo primeiro: “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”.

Todos esses temas são alvo de discussão no Produto Educacional que foi desenvolvido, a fim de deixar o servidor designado fiscal, não apenas ciente das suas responsabilidades técnicas e atribuições, mas também entendedor dos trâmites e emancipado quanto as ações posteriores a designação, seja num escopo técnico, social e principalmente humano.

A não participação do servidor nos diálogos de planejamento de uma contratação, e a designação direta, parecem ser elementos de um processo de precarização no processo de designação.

Perguntamos se eles entenderam essa designação como positiva ou negativa,

e sete participantes entenderam como negativa a designação, tendo o participante P06 sinalizado que: “Entendi como impositivo, me impuseram. Negativo”. Dois como positiva e P09 trouxe a expressão: “Nem um nem outro”.

Quando perguntados se questionaram de alguma forma a designação, quatro servidores não realizaram contestação, cinco realizaram algum tipo de contestação informal, não direcionada a quem os designou e um dos participantes, P09 disse que “Como lhe falei, nesse primeiro momento não...Questionei formal como um diálogo e formalmente foi porque eu vim de problemas pessoais, por e-mail, o pedido da minha saída, expliquei que não estava com cabeça, pedir essa ajuda momentaneamente.”

De acordo com a Instrução Normativa nº 05, em seu Art. 43:

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.

Mesmo não podendo ser recusado, não existe impedimento legal quanto a comunicação pelo servidor ao superior hierárquico, das limitações e deficiências que possam impedir-lhe de atuar de forma diligente junto ao contrato. O momento da cientificação não deve ser transformado em um momento de “tentativa de sair da fiscalização”, mas pode compreender momento importante de diálogo do servidor com o representante da governança responsável para designação, no sentido da exposição de fatores internos ou externos, como no caso do relato do P09, para análise antes da designação formal.

A IN 05 determina que a administração deverá providenciar a qualificação do servidor, conforme o parágrafo único do Art. 43 é:

Ocorrendo a situação de que trata o **caput**, observado o § 2º do art. 42, a Administração deverá providenciar a qualificação do servidor para o desempenho das atribuições, conforme a natureza e complexidade do objeto, ou designar outro servidor com a qualificação requerida.

Contudo, vale ressaltar que o servidor designado fiscal também é responsável pela sua capacitação, pois não se aceita uma atuação a esmo, conforme o Acórdão nº 2.917/2010 do TCU:

O servidor designado para exercer o encargo de fiscal não pode oferecer

recusa, porquanto não se trata de ordem ilegal. Entretanto, tem a opção de expor ao superior hierárquico as deficiências e limitações que possam impedir de cumprir diligentemente suas obrigações. A opção que não se aceita é uma atuação a esmo (com imprudência, negligência, omissão, ausência de cautela e de zelo profissional), sob pena de configurar grave infração à norma legal (itens 31/3 do voto do Acórdão nº 468/2007-P). (Relator: Valmir Campelo; Data do Julgamento: 03/11/2010).

Ao perguntarmos se o servidor se considerava preparado para realizar uma fiscalização contratual, oito participantes sinalizaram que não. Os participantes P01, P05, P06, P08 e P09, trouxeram as negativas acompanhadas do sentido da falta de conhecimento da matéria. Esse cenário demonstra a necessidade de capacitação urgente desses servidores. O participante P10 sinalizou que: “Na área técnica sim. Na parte administrativa eu vou ter que estudar. Na área administrativa é muito mais complexo que na área técnica.” Já o Participante P02, que realizou um curso em 2015, sinalizou que:

Mais ou menos. Pela experiência que eu tive com o curso e pela experiência que eu tive, você mais ou menos, nem sim nem não. Não posso afirmar que sim nem posso afirmar que não, fica no meio termo, não dá pra afirmar com certeza se está capacitado ou não está. Tive uma base para poder tocar a fiscalização. (Participante P02).

De certa forma, para P02, a capacitação realizada em 2015 trouxe alguma base, contudo, mantém-se a caracterização da necessidade do processo contínuo da capacitação. Nesse sentido, a proposta do Produto Educacional visa atender a essa preparação, não no sentido de dar desfecho aos temas, mas orientar e contribuir com discussões dos temas técnicos, sociais e humanos.

4.3 EXPERIÊNCIA SOBRE O TEMA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS

Neste segundo eixo, tentamos identificar se os participantes da pesquisa detinham algum domínio ou experiência sobre o tema. Mesmo que não tenham realizado curso promovido pela instituição, todos foram designados e estão atuando em seus contratos.

Questionados sobre como entendiam o papel do fiscal e da fiscalização, todos acharam importantes, contudo, as respostas abaixo trazem problematizações importantes de serem evidenciadas:

Quadro 3 – O papel do fiscal e da fiscalização

PARTICIPANTE	FALA
P01	“Cara, é. É importante demais para o andamento dos serviços, né? É importante e requer uma responsabilidade muito grande da pessoa encarregada de fazê-lo. Então para o andamento dos trabalhos é muito importante”.
P02	“O papel do fiscal é importante, até para você ver como está sendo tratado o serviço público, o dinheiro que é investido no serviço público e também o terceirizado, que precisa daquele serviço para sobreviver. São duas vertentes. Ele aplica um dinheiro ali e o dinheiro precisa ser bem utilizado através do terceirizado e ele tem que entender que tem um lado do trabalho que ele precisa e precisa ser respeitado também. Uma coisa que eu questiono muito nos contratos é a não flexibilização dos contratos. Tem coisas que você pode fazer e tem coisas que você não pode fazer, tipo, você não pode liberar o cara mais cedo, você pode incorrer em multa”.
P03	“Eu acho de suma importância, até para ter o controle da verba pública, porém, tem que ter um diálogo antes da designação para entenderem a demanda de cada setor, de cada servidor”.
P04	“O papel é imprescindível, importante que seja feito”.
P05	“Eu acho assim extremamente importante e necessário. O próprio servidor público estar aí atento aquilo que a instituição vem conduzindo e administrando em termos de contrato”.
P06	“A fiscalização é positiva na administração pública. O fiscal que eu acho que deveria ser melhor direcionado, alguém que tenha experiência, ou quem não tem que possa ter antes de exercer a fiscalização”.
P07	“Uma forma de tentar garantir que o serviço seja prestado da melhor forma possível, sem maiores custos para o público e para os cofres públicos”.
P08	“Acho que é importante sim. Sem dúvida. Uma coisa é a questão da pessoa querer participar, outra é ela não entender a importância. Temos essa tarefa de averiguar se o serviço está sendo prestado, se não está, pois acaba respingando em toda a comunidade acadêmica. Se não está funcionando prejudica todo mundo e as nossas funções. Então realmente acho que isso é muito importante. Não tem como não ser”.
P09	“Eu acho que eu... é uma forma do estado prejudicar o servidor mesmo. É uma forma de ter menos funcionários e sobrecarregar, porque o cara tem que fazer o serviço que ele não prestou concurso para aquilo. Acho que seria, sei que é meio utópico, mas acho que na Reitoria, a cada três, quatro Campus, tivesse um setor que fosse responsável pelos contratos daqui, que só trabalhasse com aquilo, eu acho que seria mais efetivo. Não seria essa coisa que muitas das vezes a gente assina nota mesmo”.

P10	<p>“O que eu entendo é o seguinte, quando temos que ir bem lá atrás. Quando fizeram um estudo para colocar lá no orçamento, lá atrás, para as propostas, ela tem que ser bem direta, detalhada. Porque as vezes ficam algumas coisas nas entrelinhas, não está escrito e você não consegue executar a fiscalização da melhor forma possível. Então, esses detalhes que a gente tem que, lá atrás, discutir com o grupo, de preferência todos os envolvidos, porque acontece o contrário, você escolhe o fiscal e depois tem o contrato. Você fecha primeiro o contrato para depois escolher o fiscal. Os fiscais deveriam participar também da montagem desse contrato, são detalhes que passam e depois você tem que conviver com aquele contrato, porque de um lado a pessoa que está prestando o serviço quer prestar com o menor custo pra ele e no nosso lado nós queremos o melhor serviço que ele possa nos atender. Acho que esse estudo deveria acontecer com maior participação. Cada contrato é um contrato. Eu estou focado no meu contrato, mas no contrato de limpeza, tem que ter mais detalhes ainda, pois são pessoas que estão trabalhando ali”.</p>
-----	--

Fonte: Dados da pesquisa

O Participante P02, retrata a importância no sentido de controle de verba pública, assim como P05, P07 e P08 que trazem a importância no sentido de fiscalização também das ações institucionais. O participante P02 expõe a necessidade da realização dos movimentos anteriores a designação, e aqui, elenco esses movimentos como sendo a possível participação no processo de planejamento e a cientificação. Essa necessidade de participação no planejamento também foi alvo da fala do Participante P10⁴.

A fala do participante P09 desenvolve uma série de informações. Primeiro ele sinaliza uma discordância no sentido de prejuízo ao servidor. Ele também sinaliza que o servidor: “tem que fazer o serviço que ele não prestou concurso para aquilo.” Essa leitura está descolada da realidade e foi abordada no Produto Educacional, uma vez que a atividade de acompanhar e fiscalizar um contrato administrativo é ação legal destinada a todo o servidor público, conforme exposto no Art. 67 da Lei 8.666:

A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

Ainda sobre essa fala, no Edital nº 06 de 2023 do IFRJ, que trata do CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO, encontramos no item 2.2 “Dos Cargos

⁴ Em face de algumas informações terem a potencialidade de identificar os participantes da pesquisa, por segurança, suprimimos alguns trechos quando da transposição da entrevista para o quadro.

Públicos”, o seguinte:

Em conformidade com o Artigo 8º da Lei nº 11.091/05, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), são atribuições gerais dos cargos que o integram, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações: planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino; planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão no IFRJ; e executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que o IFRJ disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão, **além de atuar como gestor ou fiscal de contratos administrativos, inerentes à sua área de atuação, quando for designado para tal atividade.**

Na parte final da sua fala, o participante P09 desenvolve: “Não seria essa coisa que muitas das vezes a gente assina nota mesmo”. Esse relato deixa claro que há um desconhecimento das responsabilidades, evidenciando mais uma vez um processo de alienação, caracterizada por um estranhamento para com o serviço fiscalizado quanto o produto e, para com as atividades de trabalho necessárias para desempenhar suas atribuições enquanto fiscal; a frase promove a constatação de que existe um processo automático sendo realizado.

Nesse sentido, mais uma vez, a relevância do Produto Educacional que foi construído, que visa contribuir com uma visão mais ampliada e assertiva do processo fiscalizatório.

Como já apresentado durante o texto, a capacitação deve ocorrer provocada por ambas as partes, uma delas sendo providenciada pela administração e a outra sendo o próprio servidor designado o protagonista dessa busca. Dessa forma perguntamos: Você buscou alguma capacitação de forma individual? Quais? No quadro abaixo seguem as devolutivas dos participantes.

Quadro 4 – Capacitação individual

PARTICIPANTE	FALA
P01	“Não”.
P02	“Não”.
P03	“Sim. Pela Enap (licitações e gestão e fiscalização)”.
P04	“Prefiro não responder”.

P05	“Não. Para fiscal de contrato não”.
P06	“Não, até queria, mas não tive tempo. Quando eu vi já estava no meio do processo”.
P07	“Sim. Cursos da Enap e vídeos do Youtube”.
P08	“Não”.
P09	“Pô cara, vou ser sincero pra ti, dentro do processo de progressão que a gente faz cursos, a minha última acabou agora, fiz algumas coisas relacionadas sim, não era plena de fiscalização, mas tinha algumas coisas. Só que aquilo, não é algo humanizado, algo só de norma e lei e cai no esquecimento, isso é um fato”.
P10	“Eu conversando com um dos servidores, ele até me deu um livro que é sobre licitações e contratos administrativos, eu li alguns capítulos e tirei algumas coisas da parte administrativa tirei aqui desse livro. E na época, na primeira fiscalização, o diretor recomendou que fizesse um curso on-line na Enap, Mas não fiz esse curso não. Alguém também me deu uma apostila, não foi você que me deu uma apostila? Da Esad”.

Fonte: Dados da pesquisa

Dos dez participantes, seis disseram que não buscaram capacitação. O participante P06 justificou a falta de tempo e que: “Quando eu vi já estava no meio do processo”.

Dois participantes disseram que procuraram pela ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. O participante P03 esclareceu: “Sim. Pela Enap (licitações e gestão e fiscalização)”. O participante P07 ainda buscou vídeos no Youtube. O participante 04 preferiu não responder essa questão.

O Participante P09 retratou que: “dentro do processo de progressão que a gente faz cursos, a minha última acabou agora, fiz algumas coisas relacionadas sim, não era plena de fiscalização, mas tinha algumas coisas. Só que aquilo, não é algo humanizado, algo só de norma e lei e cai no esquecimento, isso é um fato.”

A problemática apresentada pelo Participante P09, o fato de a capacitação não ter sido algo humanizado, é um dos pontos que torna a Proposta de Produto Educacional relevante e necessária aos servidores designados fiscais. Esse processo unilateral, que tenta dar conta apenas de algumas questões legais, foi identificado durante a pesquisa e aqui, é corroborado pela fala do participante 09. Além de trazermos uma perspectiva omnilateral no processo de capacitação proposto, atendendo aos aspectos técnicos, sociais e humanos, também reafirmamos a necessidade dessa capacitação ser contínua para os servidores.

Quando perguntados então, se possuíam algum conhecimento acerca do

arcabouço legal para as atribuições de fiscal, oito dos dez participantes disseram não ter conhecimento, sendo esse parcial ou muito pouco. Um deles sinalizou não ter conhecimento nenhum e P02 revelou que: “Só o que foi dado no curso”. Esse referido curso foi o sinalizado como realizado em 2015.

Mesmo os participantes que sinalizaram terem buscado capacitação, trazem como devolutiva não ter conhecimento acerca do arcabouço legal ou ser um conhecimento parcial.

Ainda no eixo que busca as experiências dos participantes sobre o tema fiscalização de contratos, perguntamos se eles sabiam sob qual Instrução Normativa os contratos aos quais eles eram fiscais estavam regidos. No quadro abaixo estão as respostas dos participantes:

Quadro 5 – Instrução Normativa que rege os contratos

PARTICIPANTE	FALA
P01	“Também não”.
P02	“De cabeça não me lembro. Sei que já li nesse contrato que estou agora”.
P03	“Não”.
P04	“Não, de cabeça eu não sei, mas eu sei como buscar a informação”.
P05	“Não. De cabeça não. Teria que consultar lá. Mas não consigo lembrar assim de imediato não”.
P06	“De Cabeça não”.
P07	“Ah cara, agora não lembro não. Eu só lembro da geral, a IN 5, mais especificamente de cada um deles não, se tem alguma”.
P08	“Também não”.
P09	“Pô cara, eu já li, mas gravar o nome, o número não. Mas vira e mexe a gente dá uma olhada, mas como eu te falei, eu estou com uma dificuldade enorme de gravar as paradas”.
P10	“Cara, eu li mas não lembro não”.

Fonte: Dados da pesquisa

Esse quadro retrata um processo de afastamento, quanto aos documentos básicos que precisam ser lidos pelo fiscal durante a fiscalização de um contrato. A Instrução Normativa Nº 05 é a instrução 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”. Nela encontram-se os procedimentos de planejamento, aos quais o fiscal pode participar, processos de cientificação e designação, além dos principais aspectos para as atividades de gestão e fiscalização de contratos.

Esse é mais um ponto de relevância que foi inserido no Produto Educacional para iniciarmos as discussões contributivas, no desenvolvimento de um processo de cisão, de todas as dimensões necessárias para a formação emancipatória e crítica do servidor designado fiscal de contratos administrativos.

Perguntamos aos participantes se possuíam alguma experiência anterior com fiscalização de contratos. Nessa devolutiva, os participantes foram unânimes em dizer que não, tendo P05 sinalizado: “Não. Nunca, nunca nem tinha visto um contrato na minha vida”.

Importante ressaltarmos a partir da fala do participante que, de certa forma, não existe uma discussão sobre fiscalização de contratos de forma institucionalizada. Podemos inferir isso, uma vez que todos os participantes da pesquisa são servidores há mais de quatro anos e apenas um deles, com 15 anos como servidor, fez apenas um curso em 2015 e somente há cerca de dois anos, foi designado fiscal. Contamos ainda com servidores com 14 anos, 12 anos, 11 anos de vida pública, sem que um tema tão relevante para a Instituição tenha sido apresentado.

Cada vez mais a indicação para que o Produto Educacional, seja inserido em algum calendário de capacitação institucional torna-se relevante e necessário.

Como última pergunta do eixo 02, questionamos se os participantes sabiam o escopo do contrato ao qual atuavam. No quadro abaixo seguem as respostas:

Quadro 6 – Escopo do contrato que atua

PARTICIPANTE	FALA
P01	“Não. Entendo não”.
P02	“Sim”.
P03	“Não”.
P04	“Não. Eu acho que é de mão de obra”.
P05	“Não”.
P06	“Não”.

P07	“Parcialmente”.
P08	“Também não”.
P09	“Pouco. Sendo sincero, eu não consigo ver como dedicação exclusiva”.
P10	“Não”.

Fonte: Dados da pesquisa

Sete dos dez participantes não sabiam dizer o escopo do contrato que atuam. Apenas o P02 sinalizou ter conhecimento. Mais uma vez identificamos um distanciamento de conceitos básicos que são necessários aos fiscais. Esse distanciamento fica retratado em respostas como as de P09: “Pouco. Sendo sincero, eu não consigo ver como dedicação exclusiva”, P07 que sinaliza: “Parcialmente” e P04 que complementa sua negativa com: “Eu acho que é de mão de obra”.

Identificar se o escopo do contrato que o servidor atuará é importante, pois envolve mudanças já na designação da equipe de gestão e fiscalização, uma vez que em um contrato de serviço sem regime de dedicação exclusiva de mão de obra, não existe a figura do fiscal administrativo. Este só atua quando temos dedicação exclusiva de mão de obra como contratos de vigilância e limpeza, por exemplo.

Foi aberto um tópico no Produto Educacional para falarmos especificamente desse cenário e dirimir todas as dúvidas, aproximando cada vez mais o fiscal do objeto contratado e, em se tratando de dedicação exclusiva de mão de obra, do fator humano existente, que são os funcionários terceirizados.

4.4 A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NA PRÁTICA

Para entendermos um pouco como acontece a fiscalização de contratos na prática, os participantes foram questionados em quantos e quais contratos atuavam. Apenas P08 atuava em dois. Sete tinham suas atribuições relacionadas a apenas um contrato. O participante sete está aguardando o processo de renovação. Na mesma pergunta, ao serem questionados se eram fiscais técnicos ou administrativos, todos precisaram buscar a informação, pois de imediato, ficaram com dúvidas, não sabendo distinguir se atuavam como fiscais técnicos ou administrativos.

Perguntamos se algum deles já havia exercido função gratificada em concomitância a uma fiscalização. Queríamos entender se essa concomitância trouxe algum tipo de problema no sentido de acúmulo de funções.

Oito dos dez participantes disseram que não, que nunca foram coordenadores e fiscais ao mesmo tempo. O participante P01 sinalizou que:

Sim. Assim, em relação a fiscalização tem o impacto que dentro da coordenação que atuei, na época que peguei, se eu fizesse o contrato administrativo eu ia ficar louco, porque era muito, muito aluno pra responder, e você também está aprendendo o cargo ali, muita coisa para fazer, ficaria maluco. O impacto é que assim, não daria para exercer as duas funções. Ficaria muito difícil. (Participante P01).

O participante P01 atua como fiscal administrativo suplente. O que ele explicou é que se fosse o titular do contrato, a concomitância com a coordenação seria mais difícil.

Já o participante P07 disse que como a coordenação era “meio correlata e não impactavam mais porque na maioria das vezes eu era o solicitante do serviço”.

A resposta do participante P07 mostra uma situação que é de relevância no cenário da designação, conforme o parágrafo segundo, do Art. 41 da IN 05: “Na indicação de servidor devem ser considerados a compatibilidade com as atribuições do cargo, a complexidade da fiscalização, o quantitativo de contratos por servidor e a sua capacidade para o desempenho das atividades”.

Ao serem questionados sobre a existência de funcionários terceirizados nos contratos que atuam, apenas o participante P10 não soube informar: “Não sei te informar”, tendo todos os outros nove participantes, sinalizado que sim ou que não, de acordo com o contrato e de forma assertiva.

Durante a construção do Produto Educacional, além de identificarmos onde estão os funcionários terceirizados e quem são dentro de cada contrato, teremos um capítulo à parte para desenvolvermos todo esse tema, que está diretamente ligado com a precarização no mercado de trabalho.

Sobre o entendimento dos participantes acerca dos funcionários terceirizados, tivemos as seguintes respostas:

Quadro 7 – Entendimento sobre os funcionários terceirizados

PARTICIPANTE	FALA
--------------	------

P01	“Eles são bastante atenciosos, bastante prestativos, né? Nunca tive problema nenhum. Tudo o que você pede não há reclamação, ajudam em tudo que é possível e são pessoas excelentes”.
P02	“Eu acho que deveriam ser servidores de carreira, mas no atual momento que a gente está vivendo, de redução de custos no serviço público, nem sempre é redução de custo, porque na realidade acho que o funcionário sai mais caro, pagando a empresa do que ele sendo servidor público, dependendo do salário que ele vai receber no serviço público, claro. Mas ele é importante para o serviço público, no momento atual, econômico do país”.
P03	“É um funcionário que está ali para buscar o sustento dele, tentando trabalhar da melhor maneira possível, e a única coisa que acho negativo é que eles não têm a estabilidade que nós temos, porque se um contrato terminar, eles são demitidos, sem ter certeza que a outra empresa vai aproveitar”.
P04	“São muito importantes. Trabalho essencial o de vigilância”.
P05	“Então, o meu entendimento de terceirizados seria todo o sujeito que envolve o processo do contrato. É anterior a questão que eu estava começando a falar. No meu entendimento era o seguinte. O terceirizado no contrato é qualquer tipo de sujeito que participava do contrato. No meu caso seria o dono da empresa, o motorista que iria conduzir o transporte. Na minha concepção aí”.
P06	“Acho interessante, importante”.
P07	“É, o terceirizado ele é um servidor com contrato de serviço diferente. Na minha concepção assim, ele é um servidor do instituto que eu trabalho, mas com o contrato diferente, então o tratamento dele tem que ser igual aos demais servidores. É, no entanto, do ponto de vista, como eu falei que é um contrato diferente, muita das vezes acaba sendo um contrato precarizado. Aí fica aquele sentimento de que não deveria ser isso, mas como a gente não tem força para mudar essa situação, bola para frente”.
P08	“Assim, terceirização já é uma precarização de trabalho, já é um formato de trabalho precarizado. O ideal é que tivesse concurso para esses cargos, mas é uma questão política”.
P09	“Eu acho que pelo menos nesse contrato que eu trabalho, pessoas super de boa, tudo tranquilo. Estão a mais tempo que eu. Conhecedores do trabalho. Me ajudam muito dentro das minhas atribuições”.
P10	“No meu contrato eu não tenho, mas de um modo geral eu sou muito favorável a terceirização. Como gestor, você ter pessoas ali executando quase sempre tarefas simples ou médias, com uma orientação nossa ou de um encarregado da própria empresa deles, então eu enxergo isso como muito bom, na minha visão, muito bom, excelente”.

Fonte: Dados da pesquisa

No processo formativo incluído na Proposta de Curso de Capacitação, temos a terceirização como importante processo de discussões e reflexões. Muitas dessas problematizações foram trazidas nas devolutivas dos participantes e serão alvo de atenção nos debates durante o curso. Esse debate é condição indispensável para a compreensão do processo de terceirização e as implicações para os funcionários

terceirizados.

Os participantes P04 e P06 identificam que os funcionários terceirizados são importantes, P04 ainda exemplifica a ação dos vigilantes como essencial. P10 mostra-se favorável: “No meu contrato eu não tenho, mas de um modo geral eu sou muito favorável a terceirização”.

Os participantes P01 e P09 retratam em suas falas as relações de trabalho e sociais com os terceirizados. P01 diz: “Eles são bastante atenciosos, bastante prestativos, né? Nunca tive problema nenhum. Tudo o que você pede não há reclamação, ajudam em tudo que é possível e são pessoas excelentes.”. Nessa mesma linha P09 expõe: Eu acho que pelo menos nesse contrato que eu trabalho, pessoas super de boa, tudo tranquilo. Estão a mais tempo que eu. Conhecedores do trabalho. Me ajudam muito dentro das minhas atribuições.

As problematizações que trazem as condições de precarização do mercado de trabalho alinhadas a terceirização, aparecem em algumas falas dos participantes. Um dos pontos que fazem parte da pesquisa e estão em discussão no Produto Educacional tem relação com a fala do participante P08. Ele sinaliza que a “terceirização já é uma precarização do trabalho”.

O mercado de trabalho ao qual o funcionário terceirizado está inserido, é um ambiente de precarização, que está ligado a uma forma de acumulação capitalista, como aponta Antunes (2000, p38):

É preciso que se diga de forma clara: desregulamentação, flexibilização, terceirização, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo “mundo empresarial”, são expressões de uma lógica societal onde o capital vale e a força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução deste mesmo capital. Isso porque o capital é incapaz de realizar sua autovalorização sem utilizar-se do trabalho humano.

A problematização trazida pelo participante P02 tem relação com a forma de vínculo de trabalho, conforme sua fala: “Eu acho que deveriam ser servidores de carreira, mas no atual momento que a gente está vivendo, de redução de custos no serviço público, nem sempre é redução de custo”. Primeiro há uma crítica sobre a forma, depois se essa forma atende a uma das “justificativas” que é a redução de custos.

O participante P03 expõe: “É um funcionário que está ali para buscar o sustento dele, tentando trabalhar da melhor maneira possível, e a única coisa que

acho negativo é que eles não têm a estabilidade que nós temos, porque se um contrato terminar, eles são demitidos, sem ter certeza que a outra empresa vai aproveitar”.

Quando P03 diz que o funcionário está ali para buscar o sustento dele, se olharmos apenas essa perspectiva, esta relaciona o funcionário diretamente a precarização que o mercado do trabalho impõe, tendo o trabalhador sua força de trabalho usada apenas para atender ao acúmulo de capital:

Não sendo uma entidade material e nem um mecanismo que possa ser racionalmente controlável, o capital constitui uma poderosíssima estrutura totalizante de organização e controle do metabolismo societal, à qual todos, inclusive os seres humanos, devem se adaptar. Esse sistema mantém domínio e primazia sobre a totalidade dos seres sociais, sendo que suas mais profundas determinações estão orientadas para a expansão e impelidas pela acumulação. (Antunes, 2009, p. 05).

O fenômeno da alienação ao qual o trabalhador é inserido aprofunda-se num processo de privação e insuficiência, mantendo-o submetido ao atendimento dos donos do capital:

O fenômeno da alienação do trabalho e do trabalhador da riqueza social que ele produz foi expresso e criticado de forma contundente por Marx ao analisar as condições de privação e sofrimento dos trabalhadores e de seus filhos nos primórdios da Revolução Industrial. Ainda hoje, em todo o mundo, milhões de trabalhadores são submetidos a salários de fome, insuficientes para uma vida digna para eles e suas famílias. (Ciavatta, 2009, p. 03).

E não menos importante como discussão e identificação desse funcionário dentro do processo de terceirização, o afasta do trabalho como princípio educativo:

No caso do trabalho como princípio educativo, a afirmação remete à relação entre o trabalho e a educação, no qual se afirma o caráter formativo do trabalho e da educação como ação humanizadora por meio do desenvolvimento de todas as potencialidades do ser humano. (Ciavatta, 2009, p. 01).

Por último, o participante P03 compara a condição de instabilidade do funcionário terceirizado com a estabilidade do servidor. Esse processo remete a inseguranças e incertezas e fizeram parte das discussões no Produto Educacional sob o prisma da desigualdade social.

O entendimento sobre o funcionário terceirizado ganhou uma visão ampliada

nas palavras do participante P05: “O terceirizado no contrato é qualquer tipo de sujeito que participava do contrato. No me caso seria o dono da empresa, o motorista que iria conduzir o transporte. Na minha concepção”.

Discutiremos o funcionário terceirizado sob essa perspectiva dentro do PE. Não no sentido de sabermos se a visão do P05 está certa ou errada, mas para entendermos que existem funcionários de empresas que não estão no nosso dia a dia, e que segundo a legislação não fazem parte do grupo de funcionários terceirizados, mas devem fazer parte do nosso olhar no contexto social e de vida, uma vez que estamos nos referindo a interação humana e social no trabalho.

Ao trazer seu entendimento, o participante P07 diz:

É, o terceirizado ele é um servidor com contrato de serviço diferente. Na minha concepção assim, ele é um servidor do instituto que eu trabalho, mas com o contrato diferente, então o tratamento dele tem que ser igual aos demais servidores. (Participante P07).

O participante diferencia o vínculo de trabalho como sendo diferente, um contrato de serviço diferente, mas identifica que todos atuam em uma mesma instituição, atendem a um mesmo fim, dessa forma, o tratamento tem que ser igual aos demais servidores, e aqui, deduzo que a fala refere-se a um tratamento social, não relacionado as linhas frias de um contrato.

Num segundo momento, sua fala faz um contraponto:

É, no entanto, do ponto de vista, como eu falei que é um contrato diferente, muita das vezes acaba sendo um contrato precarizado. Aí fica aquele sentimento de que não deveria ser isso, mas como a gente não tem força para mudar essa situação, bola para frente. (Participante P07).

Durante o Curso de Capacitação confeccionado e apresentado na proposta, promovemos essa discussão no sentido de entendermos além da fiscalização, todas as dimensões que integram esse universo, para assim, contribuir para que tenhamos força, ainda que, não de mudar a situação, mas não promover um aumento desse processo de precarização identificado.

Tentamos identificar as dificuldades e facilidades encontradas para realizar a fiscalização. As dificuldades mais sinalizadas foram a falta de conhecimento, a fiscalização sendo entendida como uma acumulação de tarefas e a comunicação com a empresa. Abaixo seguem alguns trechos que evidenciam essas dificuldades.

Quadro 8 – Dificuldades e facilidades no processo de fiscalização

PARTICIPANTE	FALA
P01	“A dificuldade é o conhecimento da área, né! O conhecimento do...não ter um curso, aí a dificuldade é maior. Até onde pode ir, até onde pode cobrar. Assim, a conversa com a empresa também é superimportante e entra na dificuldade. O que você vai cobrar, você não tem aquele amplo conhecimento, se tem alguma coisa errada, você saber identificar, dentro até do conhecimento. Assim, cara, quando você não tem o trabalho na prática, fica mais complicado, mas quando você vai fazendo todo mês ali, o trabalho vai fluindo, você vai tendo o conhecimento na marra, não teórico, mais na prática. Hoje não vejo facilidade”.
P02	“A dificuldade da fiscalização é você não fazer exclusivamente a fiscalização, você tem sempre que dividir com seu trabalho, por exemplo, eu trabalho no meu setor e tenho que ser fiscal. Precariza os dois. Acaba precarizando o seu trabalho no setor e Precariza como fiscal, pois você divide, você sai do seu ambiente de trabalho. Você tem duas funções, você trabalha no setor e trabalha como fiscal, você acaba dividindo. Não tem como você não sobrecarregar uma ou outra ou as duas. A facilidade foi a interação com os terceirizados”.
P03	“Além da dificuldade de contato com a empresa...A facilidade é porque a equipe ela sabe o que tem que fazer e um procura ajudar o outro”.
P04	“Eu acho que a maior dificuldade é você acumular mais uma função”.
P05	“Cara, não tivemos muita dificuldade não. O contrato que participei foi tranquilo, foi assim, no entanto, a empresa deu um cano na gente. Mas assim, a gente mandou uma proposta com os valores do contrato assim do contrato atualizado, aí ela recusou e acabou que o contrato teve até que ser encerrado, ai se refez um contrato próximo ao que tinha, que eu participava. Mas assim, acho que foi tranquilo, não teve, foi esses atravessamentos, mas assim, de certa forma. Eu me lembro que nós assim, entramos em contato com a empresa e tal. Acho que foi isso mesmo”.
P06	“Dificuldades em compreender 100% o que está nas normas. Facilidade, em decorrência da tecnologia, eu consigo entrar em contato com a empresa, facilidade na comunicação com a empresa”.
P07	“As facilidades. Em geral a solicitação do serviço, é bem objetiva. Você tem números que tem que ser atendidos. A dificuldade ela acontece quando o serviço não é prestado da melhor maneira”.
P08	“Acho que não. Difícil responder. Teria que pensar bastante”.
P09	“Pô cara. A dificuldade é plena. Como já trabalho em um setor que é de certa forma da reclamação...é todo mundo reclamando e você não pode fazer nada. E assim, dentro da fiscalização, uma coisa que vejo, que a falta de um funcionário da empresa que seja um preposto, um encarregado deles, eles acabam vendo a gente como chefe e não somos. É claro que somos antes de todo colegas, conhecendo as pessoas, gostamos e lidamos a muito tempo as sabemos que não é a vertente da atuação, a gente não é chefe de ninguém. Estamos na máxima de fiscalizar o serviço da empresa, não é o pessoal e a falta de desse funcionário como encarregado atrapalha. A facilidade é eu estar em um contrato onde a maioria já trabalha há mais de dez anos, muito mais tempo que eu, ou seja, eles são conhecedores plenos do trabalho deles, essa é uma facilidade”.

P10	“Então, assim, do lado negativo, é porque nem sempre a empresa contratada responde a tempo ou está disponível naquele período que a gente deseja, isso vejo de negativo no nosso contrato. Na parte positiva, é o relacionamento, você tem que ter um bom relacionamento, você tem que ser educado com as pessoas, você tem que ajudar as pessoas, sempre estar prestativo, então nessa parte não vejo problema não”.
-----	---

Fonte: Dados da pesquisa

O participante P01 durante sua resposta não apontou facilidades. Trouxe como elementos de dificuldade do processo de fiscalização uma divisão entre teoria e prática: “quando você não tem o trabalho na prática, fica mais complicado, mas quando você vai fazendo todo mês ali, o trabalho vai fluindo, você vai tendo o conhecimento na marra, não teórico, mais na prática”.

Para atender a esse cenário e permitir uma aproximação da teoria com as práticas de fiscalização, estabelecidas nos contratos administrativos firmados pelo Campus Paracambi, o Produto Educacional estabelece correlação da teoria com as práticas vivenciadas pelos fiscais, através de estudos de casos e modelos institucionais, além de atuar em momentos síncronos com o preenchimento guiado de alguns documentos utilizados na fiscalização.

Os participantes P02, P04 e P09 trataram as dificuldades em relação a um acúmulo com as funções já realizadas nos setores. Dentro da Proposta do Curso, trouxemos um módulo que almeja explicar essa correlação das funções, mostrando que a fiscalização se insere no conjunto de atribuições que o servidor executa e essa deve ser alinhada de acordo com o trabalho. A fiscalização não deve ser vista como um algo a mais para se fazer “quando der” ou em momentos fora do horário de expediente.

O participante P04 não estabeleceu facilidades, enquanto P02 e P09 sinalizaram a interação com os funcionários terceirizados como facilidades dentro dos contratos. Na parte positiva, inclui-se a fala de P10:

Na parte positiva, é o relacionamento, você tem que ter um bom relacionamento, você tem que ser educado com as pessoas, você tem que ajudar as pessoas, sempre estar prestativo, então nessa parte não vejo problema não. (Participante P10).

Outra devolutiva que vale a pena ressaltarmos foi a que o participante P06 trouxe: “Dificuldades em compreender 100% o que está nas normas”. Entendemos

que quando o servidor é designado fiscal, ele entra em um mundo que, além de várias capacitações, ele se depara com um nicho de linguagem específico que é aquele utilizado nas legislações, como normas, regulamentos e nos contratos.

Para diminuir esse distanciamento quanto a compreensão desses textos, o Curso propõe uma série de leituras guiadas. Com essas leituras conseguiremos desenvolver uma visão mais apurada e, conseqüentemente, um melhor entendimento desse tipo de texto. Tudo isso com vistas a atender um processo pedagógico que seja voltado à perspectiva emancipatória do servidor. Quanto a facilidade, P06 disse ter facilidade na comunicação com a empresa.

Questionamos se existe algum fluxo referente as atividades necessárias para a fiscalização, oito dos dez participantes relataram não existir, nunca terem visto ou souberam de algo.

O participante P09 disse que: “Tem sim. Não digo no site, mas experiências passadas de colegas fiscais, acho que se torna isso aí, te dão uma base”. Neste mesmo conceito de fluxo baseado nas experiências, o participante P10 sinaliza que: “Ó, nós, no caso a equipe tem, mas quem faz mais é a gestora, que faz um fluxo das necessidades. Se tem fluxo institucional, eu não conheço”.

Pela descrição trazida por P10, ele se refere a um fluxo de trabalho e não a um fluxo institucional. Esse cenário também será abordado pelo Produto Educacional, que é a necessidade do estabelecimento de métricas para o acompanhamento da fiscalização, mesmo que a instituição não disponha de um fluxo próprio.

Quando questionados se eram sabedores da existência de algum manual de fiscalização institucional, nove dos dez participantes disseram não saber ou não lembrar. O participante P06 disse: “Sei que tem, mas nunca li”. O manual de fiscalização institucional pode ser utilizado como referência nas ações administrativas. Contudo, um manual atende apenas a uma das dimensões existentes no processo de fiscalização de contratos, e os fluxos desenvolvidos no Produto Educacional visam atender a outras dimensões no escopo técnico, social e humano.

O fiscal de contratos se depara com uma série de documentos durante a fiscalização, um deles é o documento de designação. É um novo conjunto de ações que os servidores precisam administrar, dessa forma, perguntamos se ao receber esse documento, eles ficaram mais tranquilos ou a leitura deixou as ações mais complexas.

Quadro 9 – Leitura do documento de designação

PARTICIPANTE	FALA
P01	“Ficou mais complexo. Porque você não entendendo muito as coisas, então fica mais complexo”.
P02	“A leitura deixa mais complexo, entendeu? Na realidade, em síntese, sintetizando a figura do fiscal, é você verificar se todos os itens do contrato estão sendo cumpridos, os itens do técnico ou do administrativo, bater ali, fazer um checklist, ver se está tudo certinho. Na prática flui com mais facilidade. Muita coisa teórica ali, as vezes você acaba ali se enrolando, é menos complicado do que o que está escrito”.
P03	“Não lembro de ter lido isso não. Se está no e-mail, não li”.
P04	“Não lembro”.
P05	“Olha. Eu fiquei tranquilo porque eu estava na condição de suplente, mas assim, isso me deu uma certa tranquilidade, eu assino junto, eu participo, dialogo, mas sobre as designações, eu confesso que eu não lembro. Não consigo lembrar agora no momento”.
P06	“Deixou bem mais complexo”.
P07	“Eu não achei claro o documento porque ele é muito simples e não te passa muita segurança”.
P08	“Olha. Eu lembro do documento, mas não lembro o que estava escrito. Mas acho que já foi um passo interessante. Nosso trabalho, ainda mais sendo docente, eu imagino, não posso falar pelos terceiros. A analogia que eu faço é que é uma bússola que não aponta mais para o norte, fica girando, então, qualquer informação que você tenha, que sirva para te nortear, te orientar, é importante, é interessante. É desejável que não tivesse muita complexidade”.
P09	“Pô cara, indiferente. Assim, por mais que eu nunca tivesse exercido a função de fiscal, a gente sabe que treino é treino, jogo e jogo, a gente já vem de várias experiências de trabalho, mas a gente sabe que no dia a dia, não é que é completamente diferente, mas a dinâmica não é igual”.
P10	“Eu até tenho um documento aqui que recebi, que foi o primeiro em 2018, mas ele não diz as atribuições. Está assim, informo ao Sr. Que está sendo indicado. Se eu recebi esse documento, não me lembro”.

Fonte: Dados da pesquisa

O fiscal de contratos se depara com uma série de documentos durante a fiscalização, um deles é o documento de designação. É um novo conjunto de ações que os servidores precisam administrar, dessa forma, perguntamos se ao receber esse documento, eles ficaram mais tranquilos ou a leitura deixou mais complexo o caso.

Cinco participantes sinalizaram que não lembravam ou não lembravam o que estava escrito. Quatro participantes acharam complexo o documento conforme

sinaliza P01: “Ficou mais complexo. Porque você não entendendo muito as coisas, então fica mais complexo”. O participante P10 mencionou: “Eu até tenho um documento aqui que recebi, que foi o primeiro em 2018, mas ele não diz as atribuições. Está assim, informo ao Sr. Que está sendo indicado. Se eu recebi esse documento, não me lembro”.

O documento em questão utilizado no IFRJ é uma Portaria. Este é um documento de suma importância, uma vez que nele, estão ou deveriam estar estabelecidas as atribuições do fiscal. Caso não exista um manual de fiscalização institucional, é primordial que as atribuições estejam na portaria de designação, sob pena de trazer um ambiente de fragilização ao servidor designado. Se o servidor não tem posse das suas atribuições, a possibilidade de tomar atitudes dentro do contrato, sem um respaldo legal aumenta.

Quando os servidores foram designados e as dúvidas iniciais surgiram, questionamos se eles tinham clareza de onde ou com quem buscar informações.

Dentre os dez participantes, quatro não tinham essa clareza. Os demais buscaram os servidores que já realizaram fiscalizações ou os antigos fiscais e gestores dos contratos aos quais foram designados.

Para esse cenário, chamamos a atenção para o Art. 42 da IN 05, onde em seu parágrafo terceiro: “O gestor ou fiscais e seus substitutos deverão elaborar relatório registrando as ocorrências sobre a prestação dos serviços referentes ao período de sua atuação quando do seu desligamento ou afastamento definitivo”.

É salutar que tenhamos atenção a determinadas sinalizações existentes na legislação vigente para atender esses cenários. Como já vimos, qualquer servidor pode ser designado e isso pode acontecer para o caso de algum afastamento, e nesse caso, o contrato já estará em andamento. Caso não se tenha mais contato com o antigo fiscal, o relatório poderá auxiliar às tomadas de decisões futuras.

Perguntamos aos servidores designados se eles sinalizaram a falta de conhecimento do objeto contratado à gestão, conforme Art. 43 da IN 05:

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.**

Nenhum dos participantes fez uma exposição formal quanto ao distanciamento

do objeto do contrato. É importante que as questões do contrato sejam expostas pelo servidor designado fiscal, sobretudo a não intimidade com o processo e com o objeto contratual.

Indagamos os participantes se eles buscaram ou não uma capacitação.

Quadro 10 – Busca por capacitação

PARTICIPANTE	FALA
P01	“Não, eu não procurei a capacitação, porque assim foi até uma falta de organizar meu tempo, a culpa é minha de não organizar o meu tempo para buscar a capacitação”.
P02	“Sim. Foi meio desesperador, porque você precisa acumular funções. Volta naquele problema do acúmulo de função. Você faz o do seu setor e fora dele, A primeira impressão que dá é essa, de sobrecarga de trabalho, você fica sobrecarregado”.
P03	“Sim. Pela Enap por conta própria. A prática é menos pior que a leitura. O curso não achei tão claro assim. Na prática, com o tempo a gente vai entendendo como funciona”.
P04	“Sim. Minha percepção foi que preciso estudar muito sobre o tema”.
P05	“Não. Eu não busquei porque por exemplo, tipo assim, ficou um pouco mais na demanda do trabalho pedagógico. Esse universo pedagógico tem umas demandas gigantescas. Eu procuro me afeiçoar e estudar mais sobre esses aspectos”.
P06	“Eu até busquei, mas não tive tempo para concluir, não prossegui. Muito chato. Muita leitura. Se for para ler as normas, eu leio sozinha, não preciso nem ter curso”.
P07	“Sim. Eu achei, os cursos da Enap eles são bons, mas como é tudo online, mas eu acho que foi mais uma coisa minha, que falta um pouco desse contato com a galera que tem mais experiência. A lei a regra, o contrato, isso até da, você tem que pegar, ler, entender, mas quando sai disso, aí já entra a experiência da pessoa que já passou por isso, o que fazer quando dar errado?”
P08	“Não. Não busquei porque realmente é o que tinha falado antes, fica fora do escopo. Buscamos questões relacionadas ao ensino, dentro da nossa própria formação, pesquisa, mantendo esse foco e não tive interesse em buscar cursos dessa natureza”.
P09	“Desde o momento que eu sou fiscal, agora, principalmente na volta, eu até falo que o da pandemia era diferente, nesse último ano não tive como buscar. Fiz na pandemia, antes de estar plenamente. Eu não consigo dentro da minha cabeça falar assim, eu fui fiscal na pandemia. Na pandemia era diferente, não tinha trabalho, o pessoal não estava nem indo. A plenitude do trabalho é agora, dentro da volta de aula, nesse momento não consegui buscar. Dentro de exercer o que tem que ser lido, é complicado, muita coisa é muito difícil o entendimento”.
P10	“Não, não busquei. No primeiro momento, no caso na fiscalização administrativa foi um período de problemas pessoais com familiar próximo, fazia minhas tarefas e ia atender as demandas pessoais, então não busquei fazer nenhum curso, por isso que eu te perguntava muita coisa e você me orientava e eu executava, foi por isso”.

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os dez participantes, quatro não buscaram a capacitação. Destacamos a fala de P09: “A plenitude do trabalho é agora, dentro da volta de aula, nesse momento não consegui buscar. Dentro de exercer o que tem que ser lido, é complicado, muita coisa é muito difícil o entendimento”. A fala de P09 sugere que em algum momento ele tentou e teve dificuldades no entendimento.

Essa situação se repetiu também entre aqueles que buscaram capacitação, como P03 descreve: “A prática é menos pior que a leitura. O curso não achei tão claro assim. Na prática, com o tempo a gente vai entendendo como funciona”. O participante P06 disse: “Muito chato. Muita leitura. Se for para ler as normas, eu leio sozinha, não preciso nem ter curso”.

Já o participante P07 já trouxe outro aspecto: “A lei, a regra, o contrato, isso até da, você tem que pegar, ler, entender, mas quando sai disso, aí já entra a experiência da pessoa que já passou por isso, o que fazer quando dar errado?”.

Refletimos a partir das repostas dessa pergunta, a confecção do Curso se deu a partir de uma linguagem mais clara. Traz robustez, mas o entendimento de como as discussões precisam ser apresentadas para atender aos partícipes. É importante que o servidor consiga entender de forma concreta o que está lendo.

Por mais que seja necessário desenvolvermos vários temas, o curso não se baseia em um conglomerado de palavras, onde teremos a figura de um narrador. Os slides contam com textos básicos que servem como guia para discorrermos de forma participativa.

Contamos ainda com uma série de exercícios guiados, para dar segurança ao servidor, quando este precisar realizar os preenchimentos sozinhos e leitura guiada de alguns materiais, para traduzirmos o que se fizer necessário para a realidade dos fiscais. Os estudos de caso poderão atender a fala de P08, quando ele sinaliza: “o que fazer quando dar errado?”, sempre no sentido de auxiliar as ações do servidor designado fiscal, atendendo a uma perspectiva omnilateral.

Quando questionados sobre a primeira vez que foram designados, se tivessem passado por um curso de capacitação institucional, se eles teriam outra perspectiva em relação a fiscalização de contratos, se poderia ajudar, eles trouxeram as respostas abaixo:

PARTICIPANTE	FALA
P01	<p>“Sim. Com certeza acho que se tivesse passado por um curso, não estaria no desespero inicial, porque mesmo sem dominar na prática, mas você já teria um certo conhecimento. Ajudar você não ficar com sua mente preocupado em cometer algum erro, erro pode até surgir, mas você estaria mais seguro pra fazer o trabalho de fiscal”.</p>
P02	<p>“Sim. Ajudou na prática diária. Porque eles deram um checklist. Essa divisão de fiscal agora ajudou, antes você era tudo. Agora você tem o técnico e o administrativo, você pega só uma parte. E também uma coisa interessante que eu acho é que quando for designar fiscal, que seja do mesmo setor em face da afinidade”.</p>
P03	<p>“Provavelmente sim. Não sei. Talvez desse uma noção melhor e esclarecedora do que estava por vir. Mas os cursos feitos pela instituição, que pesquisei em vários estados no Brasil, são só dois dias. É muito corrido. Tem que ser uma coisa mais pausada, mesmo que demore uma semana, tem que ser mais pausada, pra poder ir explicando para tirar um tempinho de dúvidas com calma”.</p>
P04	<p>“Sim, com certeza. Uma coisa é você desenvolver uma atividade que você não se sente preparada para aquilo e outra coisa é você ser preparada e fazer. Então, na verdade ele ajuda porque seria mais fácil. Me sentiria mais preparada e confortável para o desenvolvimento da atividade”.</p>
P05	<p>“É possível sim. A gente quando tem um pouco mais de clareza, mais troca, maior esclarecimento daquilo que a gente vai executar, ficamos mais seguros. Seria válido sim. Eu acredito que o curso ajudaria nesse processo de entendimento mesmo do contrato”.</p>
P06	<p>“Com certeza. Me preparar melhor para exercer as tarefas inerentes ao cargo de fiscal”.</p>
P07	<p>“Ah, com certeza. Primeiro te dando um panorama geral e não só a descrição que vem na designação, te dará um panorama geral do que deve fazer, as regras, o passo a passo, o fluxo. Porque assim, o fluxo eu acho essencial, te garante que você não vai engolir etapas ou incluir etapas desnecessárias. Isso te dá mais segurança na hora de encarar um contrato, quando você as vezes pega pela primeira vez sem ter tido nenhuma preparação e vai aprendendo conforme as coisas vão chegando, o retrabalho é maior, seria minimizado”.</p>
P08	<p>“Acredito que sim. Sem dúvidas. Quem fizesse o curso se sentiria mais seguro, saberia onde buscar informação, certamente iria agregar no trabalho da pessoa. Acho que seria interessante sim, seria muito importante”.</p>
P09	<p>“Cara, não. Por quê? Como lhe falei. Isso é uma perspectiva pessoal minha. Pela função que eu exerço, eu estaria falando a mesma coisa, eu poderia ter um pouco mais de ciência do fato a ser feito, mas eu ainda ia dizer que estava inviável. Por questões de tempo e cansaço mental mesmo. Vamos dizer que a gente pega um dia frenético lá no setor, cheio de problemas, quando você chega em casa, para ler alguma coisa é difícil demais, porque mentalmente você está cansado. É todo mundo perguntando tudo pra tu, cansa, fica com a mente cansada”.</p>

P10	<p>“Sem dúvidas. Na realidade, eu não sabia nada. Quando fui ser fiscal administrativo, não tinha noção. Se eu tivesse um curso antes de ser fiscal, eu acredito que com certeza, ia ser um excelente fiscal, eu não fui péssimo, mas ia me ajudar nas atividades e no contrato de fiscal administrativo, tem que ir na internet, baixar documentos, tinha que anexar, eu não entendia porque eu tinha que colocar aquele documento, se o cara já tinha feito o contrato, tinha apresentado vários documentos, mas ai depois fui lendo, fui aprendendo. Tem certos documentos que o cara tem que provar que está com alguns recolhimentos de impostos em dia, aí fui aprendendo, mas se eu tivesse feito o curso ia me ajudar e muito”.</p>
-----	---

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os dez entrevistados, nove trouxeram um feedback positivo em relação ao cenário estabelecido na pergunta. Eles acreditam que se tivessem passado por um curso de capacitação institucional ajudaria a compreender melhor as ações.

As falas de todos os servidores entrevistados refletiram no Produto Educacional desenvolvido. Nesse sentido, o material foi pensado para atender a uma série de fatores que foram identificados na vivência administrativa o corroborado pelas respostas das entrevistas. Atenderemos as dimensões técnicas, administrativas, sociais e humanas, trazendo um material adaptado a realidade dos servidores do Campus Paracambi.

O curso atenderá a fala de P01 que disse: “Com certeza acho que se tivesse passado por um curso, não estaria no desespero inicial”. Nesse sentido, temos módulos iniciais que servem de aproximação entre os participantes e dos participantes para as ações de fiscalização numa perspectiva integral.

O participante P03 sinalizou a questão do tempo de curso: “Mas os cursos feitos pela instituição, que pesquisei em vários estados no Brasil, são só dois dias. É muito corrido. Tem que ser uma coisa mais pausada”. Dessa forma, o curso foi pensado inicialmente para ter 21 horas e que sua execução aconteça nas semanas de planejamento. Essa será a proposta para a governança do Campus Paracambi. E como o curso é moldável e faz parte de um processo participativo, ele pode ter uma carga horária bem flexível e ser disponibilizado no formato on-line ou presencial.

Além de trazer o preparo e segurança sinalizados pelo P04: “Me sentiria mais preparada e confortável para o desenvolvimento da atividade”, o curso pretende fazer isso não só no escopo da legislação, mas sim com em outras dimensões, contribuindo assim para a ampliação das percepções do servidor designado fiscal.

O participante P07 faz a devolutiva no sentido de otimização do trabalho do

fiscal: “quando você as vezes pega pela primeira vez sem ter tido nenhuma preparação e vai aprendendo conforme as coisas vão chegando, o retrabalho é maior, seria minimizado”.

O participante P10 sintetizou um pouco das coisas que lhe ocorreram pela falta de capacitação, e fala da importância que teria se tivesse realizado um curso:

Sem dúvidas. Na realidade, eu não sabia nada. Quando fui ser fiscal administrativo, não tinha noção. Se eu tivesse um curso antes de ser fiscal, eu acredito que com certeza, ia ser um excelente fiscal, eu não fui péssimo, mas ia me ajudar nas atividades e no contrato de fiscal administrativo, tem que ir na internet, baixar documentos, tinha que anexar, eu não entendia porque eu tinha que colocar aquele documento, se o cara já tinha feito o contrato, tinha apresentado vários documentos, mas ai depois fui lendo, fui aprendendo. Tem certos documentos que o cara tem que provar que está com alguns recolhimentos de impostos em dia, ai fui aprendendo, mas se eu tivesse feito o curso ia me ajudar e muito. (Participante P10).

O Curso está moldado também para atender as necessidades de entendimento dos processos a que P10 foi imerso.

Somente o participante P09 diz que não faria diferença, contudo ele explica: “Cara, não. Por quê? Como lhe falei. Isso é uma perspectiva pessoal minha. Pela função que eu exerço, eu estaria falando a mesma coisa, eu poderia ter um pouco mais de ciência do fato a ser feito, mas eu ainda ia dizer que estava inviável”.

Ele explicita que se tivesse feito um curso, teria de fato mais ciência e que a negativa à resposta equivale a uma percepção pessoal, porque para ele, independentemente do preparo, não é possível ser fiscal com a função que exerce.

É certo afirmar que as respostas refletiram no Produto Educacional desenvolvido e sinalizam a relevância do Curso elaborado.

E para finalizarmos a entrevista, perguntamos se os participantes achavam interessante, que no calendário de capacitação institucional, tivéssemos um curso de fiscalização, todos foram unânimes sinalizando que sim, que achavam interessante esse processo acontecesse no Campus Paracambi do IFRJ.

Quadro 12 – Curso de Capacitação no calendário institucional

PARTICIPANTE	FALA
--------------	------

P01	“Sim. Sim. Sim porque todo o servidor ele está propenso a assumir uma fiscalização. Então, a gente tendo esse curso vai ficar bom, vai ficar melhor para todo mundo, porque o curso vai ampliar seus conhecimentos e quando você for designado a fiscalização, você vai estar com uma base. Então acho super válido isso ai de um período do ano ali, ter esse curso para ajudar os servidores”.
P02	“Acho sim. Se for no modo online seria melhor ainda. Teríamos mais liberdade. No modo online seria fantástico”.
P03	“Sim. Não só de fiscalização. Nós somos administrativos, tínhamos que ter de gestão sempre ali no nosso campus para qualificar cada vez mais”.
P04	“Sim. E de gestão de contratos também, porque hoje estou fiscal e amanhã eu posso ser gestora”.
P05	“Sim. É importante sim. Um calendário de eventos. Isso até facilita para o servidor se organizar um pouco melhor, inclusive se ele é ofertado em etapas, ou períodos diferentes, se torna até mais fácil pra gente”.
P06	“Com certeza, precisa”.
P07	“Sim. Tanto para os servidores que já estão, tanto porque vira e mexe você tem a entrada de novos servidores que provavelmente vão cair em algum contrato. Esse curso tem que ser contínuo, uma periodicidade pelo menos anual, a cada dois anos, tanto pra galera nova que está chegando, quanto para a reciclagem dos antigos, porque muda a IN, muda alguma coisa”.
P08	“Sim. Acho importante sim”.
P09	“Sim. Sim. Com todas as garantias, como eu te falei, se o cara está em curso, ele está só em curso, senão o cara não vai render nada e muita das vezes vai deixar de participar”.
P10	“Sim. Sem dúvidas, sim”.

Fonte: Dados da pesquisa

As respostas retratam a relevância de inserção desta proposta de curso no calendário de Capacitação Institucional. De posse do material acima, fizemos a leitura e análise dos dados, juntamente com a pesquisa, para a criação de uma “PROPOSTA DE CURSO DE FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS TERCEIRIZADOS NA PERSPECTIVA OMNILATERAL”.

Essa proposta tem o objetivo de auxiliar o processo de formação dos servidores designados fiscais no IFRJ – Campus Paracambi, favorecendo uma ampliação do entendimento das suas atribuições enquanto fiscais de contratos de serviços terceirizados. Esperamos que esse material seja utilizado não só no Campus Paracambi do IFRJ, mas também em todos os locais que estejam dispostos a integrar em seus calendários de Capacitação, uma perspectiva omnilateral.

5 PRODUTO EDUCACIONAL

5.1 DESCRIÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

O produto educacional “Proposta de Curso de Fiscalização de Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral” é uma proposta de curso de capacitação, destinada aos servidores atualmente designados fiscais de contratos terceirizados do Instituto Federal do Rio de Janeiro – Campus Paracambi (que nunca passaram por capacitação ofertada pela gestão) objetivando favorecer uma ampliação do entendimento das atribuições do fiscal de contrato e que influenciem na melhora da qualidade de vida no trabalho do servidor, da saúde contratual entre contratante e contratada e na qualidade de vida do trabalhador terceirizado.

O produto atendeu aos desafios da fiscalização e contribuiu para um maior entendimento do papel do servidor enquanto fiscal de contratos, utilizando-se do aporte em alguns conceitos básicos da Educação Profissional e Tecnológica, como omnilateralidade, trabalho como princípio educativo, formação integral e educação emancipatória.

No sentido da formação omnilateral, contrapondo a perspectiva unilateral, entendemos que, por mais que estejamos falando de fiscalização de contratos, não estamos falando de algo frio, inerte.

Apresentamos uma atuação conjunta no dia a dia com os funcionários de outras empresas, mediados por um mecanismo legal, nesse caso um contrato entre as partes e que, se não tivermos cautela com a capacitação do servidor designado para, este corre o risco de toda a sorte de percalços na caminhada e ainda a instituição se tornar promotora de um aumento da precarização do trabalho deste funcionário que atua como colaborador.

O produto é destinado a todo servidor público, não apenas aqueles que atuam como fiscal de contratos terceirizados, uma vez que qualquer servidor pode ser designado fiscal, e foi avaliado com uma ementa específica, criada a partir dos resultados das entrevistas, estudos e impactos do processo de fiscalização no Campus Paracambi do IFRJ.

5.2 ELABORAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

O produto educacional “Proposta de Curso de Fiscalização de Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral” foi confeccionado de acordo com as etapas abaixo:

Seleção dos conteúdos – Estudo de ementas de cursos de capacitação em fiscalização de contratos, legislações vigentes e resultado das entrevistas com os participantes. O conteúdo do curso está direcionado a atender as dificuldades sinalizadas pelos participantes da pesquisa, tanto nos aspectos técnicos, quanto sociais e humanos, com vistas a atender uma perspectiva omnilateral. A proposta do curso possui uma estrutura de roteiro que explica como se deram as construções de cada módulo e conta com sugestões de atividades para aproximar o participante dos modelos e exemplos existentes na instituição.

Elaboração da proposta – Definição da carga horária, seleção do material didático e conteúdo, escolha dos instrumentos de atividades, modalidade de oferta. A proposta estruturada é completamente moldada para aplicações futuras, podendo os itens serem suprimidos, inclusos ou alterados.

Avaliação do produto – A avaliação da proposta contou com um questionário avaliativo e ocorreu após sua apresentação.

5.2.1 SUGESTÃO DE PLANO DE APLICAÇÃO DO CURSO

Curso: Curso de Fiscalização de Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral

Carga horária: 21 horas/aula

Público-alvo: Servidores públicos

Vagas: De acordo com a modalidade

Modalidades: Presencial ou remota – Aulas síncronas e assíncronas

Ferramenta: Sala de aula ou Google Meet

Área: Licitações e Contratos

Segmento: Licitações, Contratos e Convênios

Alinhamento: Educação Profissional e Tecnológica - EPT

Objetivo Geral: Contribuir para a ampliação dos conhecimentos e da atuação do servidor público, como fiscal de contratos, na perspectiva da formação integral.

5.2.2 SUGESTÃO DE EMENTA DO CURSO:

INTRODUÇÃO

Apresentação
O Produto Educacional.
A Educação Profissional e Tecnológica.
Qual a proposta do Curso?
As contribuições!

MÓDULO 01 – FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS – PRIMEIRAS PERCEPÇÕES

Fui Designado Fiscal, e agora? Entendendo o processo.
O que vem antes da Designação? O Processo de Contratação.
Por que fui designado? Posso recusar?
Como me manifestar a partir da designação.
Entendendo a Fiscalização e o amalgama com as outras atribuições.
O que é necessário para a minha atuação? As atribuições do Fiscal.
Entendendo a Fiscalização de Contratos dentro da sua Instituição.
A importância do Processo de Capacitação.

MODULO 02 – FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS – LEGISLAÇÕES, NORMAS E O CONTRATO

A Instrução Normativa nº 05/2017.
O Contrato, de onde surge?
A participação do Gestor e do Fiscal nos contratos.
Qual o escopo do contrato ao qual sou fiscal?

MÓDULO 03 – FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS – FLUXOS, PRÁTICAS E EXEMPLOS

Primeiros passos.
Sou fiscal Técnico ou Administrativo? Entendendo as diferenças.
Qual a minha interação com o Gestor?
Como medir os Resultados.

MÓDULO 04 – FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS – O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

O processo da Terceirização.

Quem são os funcionários terceirizados?

O Mercado do Trabalho e o Mundo do Trabalho.

MÓDULO FINAL – A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA E A FISCALIZAÇÃO

O Alinhamento das bases conceituais da EPT com a fiscalização.

O fator Humano existente na execução do contrato.

A não promoção da precarização no ambiente de trabalho.

O Fiscal de Contrato na Perspectiva Omnilateral.

Considerações Finais.

Leituras indicadas: Introdução – Primeira Parte – Segunda Parte

Referências Bibliográficas.

5.3 AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

A avaliação do produto educacional se deu através de respostas a um questionário semiestruturado que segue no Apêndice C deste documento. Este questionário possui perguntas semiestruturadas e foi disponibilizado após a apresentação da proposta do curso.

O produto educacional foi avaliado tendo em vista, a atuação do servidor designado fiscal, na intenção de que essa atuação possa ser desenvolvida com melhores condições dentro das ações de fiscalização, com ampliação do entendimento das dimensões do mundo do trabalho, a partir de uma formação integral e que suas tomadas de decisões possam levar em consideração a qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, da saúde contratual entre contratante e contratada e a qualidade de vida do trabalhador terceirizado.

5.4 AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL – ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

O produto educacional “Proposta de Curso de Fiscalização de Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral”, apresenta-se como o resultado da pesquisa intitulada “FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NO IFRJ – CAMPUS PARACAMBI”.

A partir dos dados advindos das entrevistas, foi possível identificar os pontos de fragilidade demonstrados e estabelecer os temas de relevância, para a construção de um Produto Educacional que atenda às necessidades estabelecidas no objetivo geral dessa dissertação que é: Auxiliar o processo de formação dos servidores designados fiscais no IFRJ – Campus Paracambi, favorecendo uma ampliação do entendimento das suas atribuições enquanto fiscais de contratos de serviços terceirizados.

O Produto Educacional constitui-se de uma proposta de Curso que também contempla em seu conteúdo, um roteiro de aplicação.

A Proposta foi apresentada para nove⁵ dos dez participantes da pesquisa que participaram das entrevistas semiestruturadas (segunda etapa da pesquisa).

A apresentação da proposta aconteceu de forma individualizada. Cada parte do processo de construção foi explicitada com uma dinâmica objetiva, com clareza de todas as etapas constantes do Produto e sua aplicação. Conseguimos demonstrar as potencialidades da Proposta, evidenciando o processo participativo que foi estabelecido, uma vez que as entrevistas foram base para a construção do produto.

Dessa forma, explicamos a divisão da Proposta, contendo o módulo de introdução (com informações sobre o instrutor, o produto, a EPT, a proposta e as contribuições almejadas), os módulos 01, 02 e 03 (consistem na parte relacionada a legislação e a relação com as ações de fiscalização necessárias), e os módulos 04 e 05 (trouxeram aspectos para pensarmos a fiscalização de contratos sob uma perspectiva social e humanizadora, com ênfase ao entendimento do processo de terceirização e precarização).

⁵ Nossos esforços de contato com um dos participantes da pesquisa não obtiveram êxito.

Após a apresentação da “Proposta de Curso de Fiscalização de Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral”, os participantes foram convidados a participar do preenchimento do Questionário de Avaliação (Apêndice C).

O roteiro de perguntas do Questionário de Avaliação visou estabelecer uma ferramenta, onde os participantes pudessem retratar as suas impressões sobre o produto, objetivando a relevância da Proposta e a contribuição para o processo de capacitação dos servidores designados fiscais de contratos, numa perspectiva omnilateral.

Os nove participantes fizeram as devolutivas a partir de formulários criados no *Google Forms*, que continham o questionário avaliativo. Vale ressaltar que nenhum participante se valeu da opção “Não responderei essa questão”. Podemos inferir que todos sentiram-se confortáveis para materializar suas percepções e que nenhuma pergunta trouxe constrangimento aos participantes.

Segue abaixo o conjunto de perguntas que fizeram parte do questionário:

- 1 - Em linhas gerais, qual foi a sua percepção sobre o Produto Educacional “Proposta de Curso de Fiscalização na Perspectiva Omnilateral?”.
- 2 - Você tem alguma sugestão quanto ao formato do produto? Carga horária, modalidade de oferta etc.
- 3 - Você gostaria de contribuir com alguma sugestão de tema que ache interessante ser abordado?
- 4 - O que você achou da dinâmica do Produto Educacional?
- 5 - Você acredita que a Proposta do Curso de alguma forma auxiliará como você vê a fiscalização de contratos?
- 6 - Você considera que o Curso, quando aplicado, atenderá as expectativas quanto aos aspectos técnicos (arcabouço legal)?
- 7- Você julga que seu entendimento da atuação do funcionário terceirizado no contrato mudará após a realização do curso?
- 8 - Você entende que o Curso poderá promover mudanças com relação a compreensão do servidor designado fiscal?
- 9 - Numa escala de 0 a 5, qual seria a sua recomendação do curso para os servidores que forem designados fiscais no Campus Paracambi ou no IFRJ? Sendo 0 = Nada recomendado e 5 = Muito recomendado.
- 10 - Disponibilizamos o espaço abaixo como área livre para comentários e sugestões acerca do Curso.

Abaixo, apresentamos os resultados vinculados às perguntas do questionário. Para dar mais dinamismo e mostrar um encadeamento mais facilitado para leitura das respostas, iniciaremos os resultados com as respostas objetivas.

Buscamos avaliar a relevância do produto através do seguinte questionamento: “Em linhas gerais, qual foi a sua percepção sobre o Produto Educacional “Proposta de Curso de Fiscalização na Perspectiva Omnilateral?”. A proposta foi considerada

“muito relevante” por sete dos nove participantes. Um dos participantes considerou “bem relevante” e tendo o participante P10, utilizado o campo de resposta outros para expressar a proposta como: “Preciso e indispensável”.

A pergunta acima evidenciou que, todos os participantes entendem esse processo de capacitação apresentado como relevante e importante para os servidores designados fiscais de contratos.

A dinâmica da construção da proposta foi alvo de investigação, onde os participantes dividiram-se em seis, que consideraram a proposta excelente quando a dinâmica dos elementos utilizados e três considerando muito boa.

O processo de construção desse material está pautado em uma proposta de formação ampla, visando o desenvolvimento do indivíduo na perspectiva omnilateral de acordo com Frigotto (2012, p. 270 e 271):

A tarefa do desenvolvimento humano omnilateral e dos processos educativos que a ele se articulam direciona-se num sentido antagônico ao ideário neoliberal. O desafio é, pois, a partir das desigualdades que são dadas pela realidade social, desenvolver processos pedagógicos que garantam, ao final do processo educativo, o acesso efetivamente democrático ao conhecimento na sua mais elevada universalidade. Não se trata de tarefa fácil e nem que se realize plenamente no interior das relações sociais capitalistas. Esta, todavia, é a tarefa para aqueles que buscam abolir estas relações sociais.

Quando questionados se a proposta auxiliará como eles veem a fiscalização de contratos, todos os nove participantes disseram que sim, tendo o participante P5, relatado que: “A proposta está excelente principalmente a abordagem omnilateral e como princípio educativo”.

O participante P09, sinalizou que auxiliará: “No conhecimento e aceitação”.

O participante P01, sinalizou o auxílio da proposta uma vez que não houve uma aproximação do servidor designado com as ações da fiscalização: “Sim, porque há muitas dúvidas a serem sanadas porque não houve uma preparação para compreender o contrato designado”.

Entender como se estabelece o processo de fiscalização de contratos é fator importante, uma vez que, conforme identificado nas entrevistas, esses participantes da pesquisa passaram por um processo de precarização durante a designação, uma vez que não foram convidados a participar do processo de planejamento, tampouco foram cientificados.

Esse processo contribuiu com o distanciamento da realidade da fiscalização de

contratos. Nesse sentido, a proposta auxiliará não só nos aspectos técnicos, mas em outras dimensões, como a social e humana, aproximando-os mais de um processo numa perspectiva omnilateral.

A proposta avaliou, se os participantes entendem que acontecerão mudanças, com relação a compreensão do próprio servidor designado fiscal em suas ações. Todos os participantes disseram que sim, tendo P08 ressaltado que: “Sim, principalmente quando o servidor participa de seu primeiro contrato”.

Conforme o cenário identificado com os participantes da pesquisa, estes foram expostos a uma situação de fragilidade que atingiu várias dimensões.

Observamos que a designação do servidor para a fiscalização de um contrato não ocorreu da forma como estabelecido na legislação vigente, ou seja, o servidor que será designado não é integrado à fase de planejamento, não é cientificado, tampouco a designação vem acompanhada de um processo de capacitação.

Dessa forma, a proposta se mostrou capaz de promover mudanças que serão importantes para o processo de capacitação do servidor designado fiscal, como corroborado pelos participantes que responderam ao questionário, destacando a relevância, a dinâmica da proposta e unanimidade nas recomendações para os servidores designados fiscais no Campus Paracambi e no IFRJ.

A proposta apresentada traz um módulo que estabelece uma discussão sobre a terceirização. Após apresentada, perguntamos aos participantes se eles julgam que o entendimento da atuação do funcionário terceirizado mudará após a realização do curso. Dentre os nove participantes, oito disseram que sim, que haverá mudança no entendimento. Um ficou na dúvida, pois ainda não fez o curso, contudo, a maioria, baseados na apresentação da proposta, foram capazes de julgar que haverá mudança no entendimento, e seis desses participantes fizeram complementações conforme as falas dispostas no quadro abaixo:

Quadro 13 – Entendimento da atuação do funcionário terceirizado

PARTICIPANTE	FALA
P01	“Sim, pois ajudará no tratar com a empresa e os funcionários”.
P02	“Provavelmente meu entendimento mudará”.
P04	“Avalio que a falta de conhecimento prejudica a atuação em determinados assuntos, a partir do momento que tenho esse subsídio, torna-se mais”.
P05	“Pois, entendendo o contrato e a fiscalização todas as partes envolvidas ganham”.

P09	“Sim, o curso irá promover novas percepções aos terceirados”.
P10	“Sim, o maior detalhamento das condições contratuais do terceirizado trará clareza e maior conhecimento sobre o assunto”.

Fonte: Dados da pesquisa

Durante a apresentação, foram explicitados os conteúdos relacionados a parte do arcabouço legal necessários à fiscalização. Dessa forma, perguntamos se os participantes consideraram que o curso atenderá as expectativas quanto aos aspectos técnicos, após sua aplicação. Diante do material apresentado, todos os participantes sinalizaram que sim, tendo o participante P04 a seguinte fala: “Mesmo que não atenda completamente, e responda todas as lacunas, ele será um importante norteamento a ser seguido, uma primeira introdução ao tema”.

O Produto Educacional não traz em sua proposta, a tentativa de dar fim ao tema fiscalização de contratos. A intenção é falar de fiscalização de contratos sob outro prisma, trazer outros elementos que estão inseridos nas ações do Fiscal e um desses elementos é o funcionário terceirizado. Dessa forma, estabelecemos aqui um início das discussões para promovermos uma visão mais ampliada do processo de fiscalização, sempre sob uma perspectiva omnilateral.

A proposta está estabelecida para ser um “CURSO DE FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS TERCEIRIZADOS NA PERSPECTIVA OMNILATERAL” e sua carga horária está definida inicialmente para atender 21 horas de curso no formato on-line.

Essas horas serão divididas em momentos síncronos e assíncronos. Uma vez explicados esses critérios durante a apresentação. No questionário os participantes tiveram a oportunidade de se manifestar acerca do formato do produto, carga horária e modalidade de oferta. Apenas um não trouxe sugestões. Algumas outras sugestões encontram-se no quadro abaixo:

Quadro 14 – Sugestões dos participantes

PARTICIPANTE	FALA
P01	“Acho muito interessante o curso online mas se houver a possibilidade do curso presencial ajudaria bastante a desenvolver perguntas e sanar dúvidas existentes mais a fundo”.
P02	“A carga horaria podia ser de 18 horas, por motivos particulares gostaria na forma online”.
P03	“Sugiro que o curso seja presencial e com a carga horário de, no mínimo, 30h”.

P06	“Sugiro que o curso seja na modalidade presencial”.
P08	“Pelo que entendi, os itens supracitados poderão ser adaptados conforme a realidade de cada cenário”.
P09	“A carga horária ser maior”.
P10	“Carga horária: 24 - Modalidade: Presencial”.

Fonte: Dados da pesquisa

A proposta inicial está formatada para 21 horas e formato on-line, contudo, a estrutura é totalmente adaptável para o formato que for definido, seja on-line ou presencial. A carga horária é outra variável que pode ser alterada de acordo com a necessidade.

Dentre os nove participantes três sinalizaram que esse curso deveria abranger uma carga horária maior que as 21 horas estabelecidas. Isso mostra uma necessidade de nos debruçarmos no tema e ficarmos atentos às necessidades de mudanças nesse quesito. A questão de o curso ser na modalidade presencial foi sugerida por quatro participantes, e será analisado quanto a essa possibilidade.

Formatamos uma pergunta que desse condições do participante contribuir com alguma sugestão de tema que achasse interessante ser abordado. Nesse questionamento, oito participantes marcaram a opção que sinalizava não ter contribuições. Apenas o participante P10 sugeriu a apresentação de: “Quais documentos/formulários devem ser conhecidos pelo fiscal técnico para realização adequada de sua atividade?”. Pelas respostas dadas aos outros questionamentos, podemos inferir que a proposta se mostrou completa, sem a necessidade inicial de sugestões de temas.

Os documentos referentes à fiscalização são diversos, inclusive para os fiscais administrativos e técnicos. Muitos desses documentos estão abordados nos três primeiros módulos da Proposta.

Ao serem perguntados sobre qual seria a recomendação do curso que consta na Proposta, para os servidores que forem designados fiscais no Campus Paracambi ou no IFRJ, tivemos uma unanimidade, sendo marcada a opção “Muito Recomendado” no questionário.

Essa sinalização demonstra que a proposta está alinhada com as necessidades desses servidores designados fiscais, sendo sua aplicação, muito recomendada, mostrando assim a relevância para o processo de capacitação, principalmente pela

abordagem na perspectiva omnilateral.

Na última pergunta do questionário, disponibilizamos uma área livre para comentários e sugestões acerca da Curso. No quadro abaixo disponibilizamos todas as respostas na íntegra:

Quadro 15 – Comentários e Sugestões

PARTICIPANTE	FALA
P01	“As propostas são interessantes e satisfatórias sem nada a acrescentar”.
P02	“Já atendeu as expectativas”.
P03	“A proposta é bem relevante e poderá ser aplicada na forma presencial e online, porém eu prefiro que seja de maneira presencial”.
P04	“Apenas que ele seja aplicado, pelo menos a uma primeira turma, antes da defesa da tese para possíveis ajustes cabíveis. Nada melhor que a prática para ajustar a teoria”.
P05	“Excelente proposta, faz necessário a aplicação nessa e em outras instituições”.
P06	“A proposta do curso é muito válida, esta didática, dando opção de ser presencial ou não. Apenas sugiro que o roteiro para o instrutor seja separado dos slides do curso”.
P08	“Nada a declarar”.
P09	“Sugiro que a carga horária do curso, seja maior e que tenha pelo menos um encontro presencial com os participantes para troca de experiências”.
P10	“...aproveito para mais uma vez parabenizá-lo pelo excepcional projeto”.

Fonte: Dados da pesquisa

A apresentação da proposta trouxe uma devolutiva muito importante dos participantes, principalmente quanto a necessidade de um Curso que não seja apenas alimentado por uma visão unilateral.

Dessa forma, contribuindo com a dimensão social e o fator humano existente, promovendo assim uma melhora na qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, da saúde contratual entre contratante e contratada e a qualidade de vida do trabalhador terceirizado.

6 CONCLUSÕES

No conjunto de ações necessárias para as contratações na administração pública, integra-se a fiscalização de contratos terceirizados. Esta é uma fase de importante relevância, onde podemos encontrar fator determinante para o sucesso ou fracasso de um contrato. É necessário entendermos o fracasso de um contrato, não apenas a extinção de um simples papel, mas este fracasso pode vir acompanhado de responsabilizações para com o fiscal, responsabilizações para com quem designou o fiscal, paralisação do serviço prestado, desligamento de funcionários terceirizados e impacto nas atividades fim da instituição.

Após expormos todos os revezes que podem estar diante de uma contratação desacompanhada de uma fiscalização diligente, a pesquisa evidenciou uma série de fragilidades nas rotinas operacionais e até mesmo a falta delas, na condução dos processos de designação e fiscalização dos contratos terceirizados no Campus Paracambi do IFRJ.

Quando da interação com os entrevistados da pesquisa, ficou identificado um desconhecimento por parte dos servidores designados fiscais, de uma série de ações necessárias para as atribuições da atividade fiscalizatória. A instituição não promoveu a capacitação dos servidores designados, sendo essa uma obrigação definida pela legislação vigente.

Os fiscais designados foram expostos a toda a sorte de situações que podem advir de um processo de fiscalização. Aqueles poucos que procuraram capacitação se depararam com ações formativas pouco alinhadas com o dia a dia das atividades nos contratos que fiscalizam, linguagem complexa e falta de humanização para com o tema.

Não existem registros das ações realizadas durante a fiscalização, tampouco fluxos internos ou manuais que auxiliem o fiscal. Todo esse cenário de desconhecimento e precarização colaboram para um processo alienante, processo esse explicitado e corroborado pelos entrevistados.

Nesse cenário identificamos fortemente um processo de alienação, no sentido de apartação, de desconhecimento do processo produtivo e a perda de controle do processo, sem a real noção das ações, desconsiderando conceitos, leis e normas, com visível perda da noção de si enquanto fiscal e do seu valor enquanto servidor.

Confrontados por esse cenário regido por fragilidades, desconhecimentos e descolamentos das reais potencialidades do servidor como fiscal de contratos, é condição indispensável o início imediato de ações de capacitações e a sua manutenção, para que todos os servidores tenham a possibilidade de entender o funcionamento da máquina pública em suas várias faces.

Nesse sentido e com base na pesquisa e nos dados analisados das entrevistas, identificamos cenários de precarização na designação, desconhecimento dos componentes básicos para a fiscalização, alienação e fragilidade na execução contratual. A perspectiva de formação omnilateral vai de encontro a perspectiva unilateral identificada pelos participantes, nas tentativas de capacitação que realizaram e não auxiliam o servidor nas suas atribuições.

Dessa forma, esses mesmos dados foram potencializadores para promovemos a confecção de uma “Proposta de Curso de Fiscalização de Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral”. Essa proposta tem aparo na Educação Profissional e Tecnológica, e foi desenvolvida com raízes em conceitos como trabalho como princípio educativo, omnilateralidade e educação emancipadora.

Após a avaliação da proposta e pelos resultados obtidos, identificamos a possibilidade de um processo de formação que contribuiu para a ampliação do entendimento das ações do fiscal de contratos, sendo técnicas, administrativas, sociais e humanas, para uma atuação na perspectiva omnilateral, reafirmando o caráter formativo do trabalho e da educação como ação humanizadora por meio do desenvolvimento de todas as potencialidades do ser humano.

REFERÊNCIAS

ANJOS, M. B. dos, RÔÇAS, G., & PEREIRA, M. V. (2019). **Análise de livre interpretação como uma possibilidade de caminho metodológico**. *Ensino, Saúde e Ambiente*, 12(3). Disponível em <<https://doi.org/10.22409/resa2019.v12i3.a29108>> Acesso em: 15 abr. 2022.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra**. *Revista O Social em Questão*, Rio de Janeiro, n. 34, p. 21, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O Mundo do trabalho precarizado e seus significados**. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, p. 57, 2019. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37171999000100008> Acesso em 04 ago. 2023

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e Precarização numa ordem neoliberal**. *La Ciudadania Negada. Políticas de Exclución en la Educación y el Trabajo*, Buenos Aires, p. 38, 2000. Disponível em: < Tipo de documento <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101010021549/3antunes.pdf>> Acesso em: 09 jun. 2023

ARAÚJO, M. R. M; MORAIS, K. R. S. **Precarização do Trabalho e o processo de derrocada do trabalhador**. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, p. 57, 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001&lng=pt&nrm=iso> Acesso em: 04 ago. 2023

BOTTOMORE, Tom (Org.). **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. **Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm>. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 9.632, de 07 de maio de 1998. **Institui Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências**. Disponível em: <<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=9632&ano=1998&ato=3abUTTE1EeNpWta27>>. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. 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**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. CGU – Controladoria-Geral da União - **Licitações com contratação realizada**. Portal da Transparência. – [s.d]. Disponível em: <<https://www.portaltransparencia.gov.br/licitacoes?ano=2019>>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo, 2007. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>> Acesso em: 04 ago. 2023

BRASIL. Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008. **Dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços continuados ou não**. Brasília, DF, 30 abr 2008. Disponível em: <http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/in/in02_30042008.htm>. Acesso em: 11 jun. 2022.

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**. Brasília, DF, 26 mai 2017. Disponível em: <<https://www.gov.br/compras/pt-br/acesso-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas/instrucao-normativa-no-5-de-26-de-maio-de-2017-atualizada>>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. Instrução Normativa nº 07, de 20 de setembro de 2018. **Altera a Instrução Normativa nº 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**. Brasília, DF, 20 set 2018. Disponível em: <http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/in/in02_30042008.htm>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL – MEC - Ministério da Educação - SETEC - Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Saiba o que é e quais são as instituições que formam a Rede Federal de educação profissional e tecnológica do país**. Portal MEC. [s.d]. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/>>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL – MEC - Ministério da Educação – Educação Profissional e Tecnológica. **Institutos Federais Completam 15 anos**. Portal MEC. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/>>. Acesso em: 03 jan. 2024.

BRASIL - TCU – Tribunal de Contas da União. **Recusa à Nomeação de Fiscal – Entendimento do TCU**. Acórdão nº 2.917/2010. Plenário Relatório 5.7.7. Itens 31/3

do voto do Acórdão nº 468/2007-P. Relator: Valmir Campelo; Data do Julgamento: 03/11/2010.

BRASIL. Súmula nº 331/2003 do TST - **Tribunal Superior do Trabalho**, de 21 de dezembro de 1993. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=331>>. Acesso em: 12 jun. 2022.

CALDART, R., PEREIRA, I. B., ALETEJANO, P., FRIGOTTO, G. (ORGS). **Dicionário da Educação do Campo**. Rio de Janeiro, São Paulo: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Expressão Popular, 2012. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/publicacao/livro/dicionario-da-educacao-do-campo>> Acesso em 11 jun. 2022.

CAMPOS, A. G. **A Terceirização no Brasil: Novas e Distintas Propostas de Regulação**. Brasília: IPEA, 2018. Disponível em: <https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/livros/180215_terc_do_trab_no_brasil_novas_e_dist_persp_para_o_debate_cap_07.pdf> Acesso em: 04 ago. 2023

ClAVATTA, Maria. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Disponível em: <<http://www.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/edupersau.html>>. Acesso em 04 ago. 2023.

COSTA, Marta Nunes da. **O que Marx nos pode ensinar sobre a nova “classe perigosa”** – Crítica, neoliberalismo e o futuro da emancipação humana. Novos estudos CEBRAP. v. 101, p.07, março/2015. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/nec/a/YqhyL8sSWZqsDcStjhghsFp/?lang=pt#:~:text=que%20vivemos%20hoje.-,Marx%20via%20no%20proletariado%20a%20classe%20revolucao%20n%C3%A1ria.,a%20%22nova%20classe%20perigosa%22.>>> Acesso em: 03 de jan de 2024

DELLA FONTE, S.S. **A Formação Humana em Debate**. 2014. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/S0101-73302014000200003>>. Acesso em: 04 ago. 2023.

DRUCK, Graça. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil: A Precarização Social do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2009. Disponível em <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649414/mod_resource/content/1/Druck%202013%20Precariza%C3%A7%C3%A3o%20no%20Brasil.pdf> Acesso em 01 set. 2023

Flick, Uwe. **Introdução à Pesquisa Qualitativa**. Porto Alegre, 3. ed. 2009, p. 47. Disponível em <https://www2.fct.unesp.br/docentes/geo/necio_turra/PPGG%20-%20PESQUISA%20QUALI%20PARA%20GEOGRAFIA/flick%20-%20introducao%20a%20pesq%20quali.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2023.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Política de Capacitação do Servidor Público: uma alternativa metodológica à doutrina neoliberal**. Rede Escola de Governo,

Secretaria de Administração e dos Recursos Humanos, Governo do Estado do Rio Grande do Sul. 2014.

GADOTTI, Moacir. **Trabalho e educação numa perspectiva emancipatória**. Florianópolis: II Fórum Mundial de Educação Profissional e Tecnológica Democratização, emancipação e sustentabilidade, 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GOMEZ, Margarita V. **A transversalidade como abertura máxima para a didática e a formação contemporâneas**. Revista Iberoamericana de Educación, Unincor, Brasil. 2009. p. 06. Disponível em <<https://rieoei.org/RIE/article/view/2207/3216>> Acesso em: 03 jan 2024.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2002, p.83. Disponível em: <<https://marcosfabionuva.files.wordpress.com/2011/08/manuscritos-econoc3b4mico-filosc3b3ficos.pdf>> Acesso em: 03 jan 2024.

RAMOS, Marise Nogueira. **Concepção do Ensino Médio Integrado**. 2008. Disponível em: <<https://tecnicadmiwj.files.wordpress.com/2008/09/texto-concepcao-doensino-medio-integrado-marise-ramos1.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2022.

SILVA, Claudio Nei Nascimento; ROSA, Daniele dos Santos. **As Bases Conceituais na EPT**. Nova Paideia. Revista Interdisciplinar em Educação e Pesquisa. 1. ed. Brasília. Grupo Nova Paideia, 2021. Disponível em: <<https://ojs.novapaideia.org/index.php/editoranovapaideia/issue/view/12/2>>. Acesso em: 11 de junho de 2021.

SOUZA JUNIOR, Justino de. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Disponível em: <<http://www.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/edupersau.html>>. Acesso em: 04 ago. 2023.

APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL



PROFEPT
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

**PROPOSTA DE CURSO DE
FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS
TERCEIRIZADOS NA
PERSPECTIVA OMNILATERAL**

**EDUARDO SEABRA
-
GABRIELA VENTURA DA SILVA**

**PRODUTO EDUCACIONAL
PROFEPT – 2023**

INSTITUTO FEDERAL
Rio de Janeiro
Campus Mesquita

AUTORES:

Antonio Eduardo Seabra da Silva
Mestrando Programa de Pós graduação em Educação
Profissional e Tecnológica - PROFEPT - IFRJ - Campus Mesquita.
Técnico em Tecnologia da Informação - IFRJ Campus Paracambi

Profa. Dra. Gabriela Ventura da Silva
Doutora em Educação em Ciências e Saúde pela Universidade
Federal do Rio de Janeiro (NUTES)/UFRJ
Professora Titular no IFRJ - Campus Mesquita

[PRODUTO EDUCACIONAL] Proposta de Curso de Fiscalização de
Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral / Antonio
Eduardo Seabra da Silva; Gabriela Ventura da Silva

Instituto Federal do Rio de Janeiro - 2023

INSTITUTO FEDERAL
Rio de Janeiro
Campus Mesquita

2

APRESENTAÇÃO

3

O produto educacional “Proposta de Curso de Fiscalização de Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral”, apresenta-se como o resultado da pesquisa intitulada “FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NO IFRJ – CAMPUS PARACAMBI”.

O objetivo desta pesquisa é auxiliar o processo de formação dos servidores designados fiscais no IFRJ – Campus Paracambi, favorecendo uma ampliação do entendimento das suas atribuições enquanto fiscais de contratos de serviços terceirizados.

A proposta do curso desenvolve-se a partir dos resultados da pesquisa, onde ficou caracterizada a necessidade de intervenção no processo de formação continuada de todos os servidores que são ou podem ser designados fiscais, com uma linguagem focada não apenas no arcabouço legal que rege a matéria fiscalização de contratos, mas sobretudo, em um processo de formação orientado pelas bases da Educação Profissional e Tecnológica, de modo a contribuirmos para a formação de um indivíduo com uma perspectiva integral, emancipatória e crítica, em suma, uma formação humanizadora.

4

O curso constitui-se de uma ferramenta pedagógica que orienta algumas ações, ações essas que precisam a todo custo manter-se em vigilância, uma vez que a promoção de uma visão contra hegemônica se faz necessária, ante ao processo de fragilização identificado na pesquisa. Esperamos efetivamente que o itinerário formativo contribua para além das ações do dia a dia da fiscalização, mas também para o vislumbre de todo o alcance humano existente nesse processo.

Este material está dividido em três partes distintas que são: O módulo de introdução (com informações sobre o instrutor, o produto, a EPT e as contribuições que almejamos), os módulos 01, 02 e 03 (consistem na parte relacionada a legislação), e os módulos 04 e 05 (que trazem aspectos para pensarmos a fiscalização de contratos sob uma perspectiva humanizada). Sua aplicação foi on-line, com momentos síncronos e assíncronos, podendo também ser adaptado para o formato presencial.

Por fim, esperamos que as orientações desta proposta de curso, possam ser utilizadas em qualquer instituição que deseje estabelecer um processo de aprendizagem direcionado a uma perspectiva omnilateral, contribuindo para a melhora da qualidade de vida das pessoas inseridas nas ações de fiscalização de contratos.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
Apresentação	13
O Produto Educacional.	14-15
A Educação Profissional e Tecnológica.	16
Qual a proposta do Curso?	17-18
As contribuições!	19
MÓDULO 01 – FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS – PRIMEIRAS PERCEPÇÕES	25
Fui Designado Fiscal, e Agora? Entendendo o processo.	28-29
O que vem antes da Designação? O Processo de Contratação.	30 à 33
Por que fui designado? Posso recusar?	34-35
Como me manifestar a partir da designação.	36
Entendendo a Fiscalização e o amalgama com as outras atribuições.	38
O que é necessário para a minha atuação? As atribuições do Fiscal.	39-40
Entendendo a Fiscalização de Contratos dentro da sua Instituição.	41
A importância do Processo de Capacitação.	42
MODULO 02 – FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS – LEGISLAÇÕES, NORMAS E O CONTRATO	49
A Instrução Normativa nº 05/2017.	52-53
O Contrato, de onde surge?	54
A participação do Gestor e do Fiscal nos contratos.	55
Qual o escopo do contrato ao qual sou fiscal?	56
MÓDULO 03 – FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS – FLUXOS, PRÁTICAS E EXEMPLOS	59
Primeiros passos.	62 à 67
Sou fiscal Técnico ou Administrativo? Entendendo as diferenças.	68 à 72
Qual a minha interação com o Gestor?	73-74
Como medir os Resultados.	75

MÓDULO 04 – FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS – O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO	80
O processo da Terceirização.	83 à 85
Quem são os funcionários terceirizados.	86
O Mercado do Trabalho e o Mundo do Trabalho.	87-88
MÓDULO FINAL – A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA E A FISCALIZAÇÃO	91
O Alinhamento das bases conceituais da EPT com a fiscalização.	94-95
O fator Humano existente na execução do contrato.	96
A não promoção da precarização no ambiente de trabalho.	97
O Fiscal de Contrato na Perspectiva Omnilateral.	98-99
Considerações Finais.	100
Leituras indicadas: Introdução – Primeira Parte – Segunda Parte	101 à 103
Referências Bibliográficas.	104

INTRODUÇÃO

MÓDULO DO INSTRUTOR

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO



No início do curso, o módulo introdução estabelece importante momento de interação entre os participantes da capacitação.



*Sugerimos que antes do início da discussão dos tópicos, o responsável pela aplicação do material se apresente, e posteriormente, inicie uma atividade **SÍNCRONA**, que será a criação do perfil dos participantes.*



A criação desse perfil fez parte da entrevista constante nessa pesquisa. Ao final do módulo estarão as perguntas que fizeram parte do material, e que podem ser utilizadas como modelo, adequando-se ao perfil de cada instituição.

INTRODUÇÃO

APRESENTAÇÃO.

O PRODUTO EDUCACIONAL.

A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA.

QUAL A PROPOSTA DO CURSO?

AS CONTRIBUIÇÕES!

APRESENTAÇÃO

INSTITUTO FEDERAL
Rio de Janeiro
Campus Mesquita

PROFEPT
PROFESSORIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

O PRODUTO EDUCACIONAL

INSTITUTO FEDERAL
Rio de Janeiro
Campus Mesquita

PROFEPT
PROFESSORIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA



Saudações a todos!

Me chamo Eduardo Seabra e sou o responsável por acompanhar vocês durante o tempo que nos debruçarmos nas páginas deste material.

Sou servidor técnico administrativo, da área de tecnologia do Instituto Federal do Rio de Janeiro – Campus Paracambi. Atuo desde o início das atividades em 2017 e já passei pela Prefeitura do Campus e pela Diretoria de Administração.

Iniciei minha trajetória na fiscalização de contratos terceirizados de forma mais direcionada em 2014, quando a Reitoria do IFRJ descentralizou a Gestão e Fiscalização de alguns dos contratos.

Este material apresenta-se como o resultado da pesquisa no Mestrado Profissional do PROFEPT, intitulada “FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NO IFRJ – CAMPUS PARACAMBI”.

O que me motivou fazer essa pesquisa foi entender que existe um processo de precarização, que atinge a maioria daqueles que até hoje são designados fiscais. Aconteceu em 2014, passei por isso, e durante toda a caminhada, experienciei situações e processos que entendo poderiam ser mais produtivos e menos traumáticos, se eu tivesse sido acolhido pela proposta em tela.

Todas as capacitações que realizei só davam conta do arcabouço legal e a Fiscalização de contratos é mais que isso. Existem faces humanas existentes neste universo e precisamos nos atentar para elas.

Dessa forma, a intenção é que no final, tenhamos proporcionado uma ideia de caminhada, mediados pela Educação Profissional e Tecnológica, que contribua em desenvolver a capacidade de pensar criticamente a realidade e promover a justiça e a solidariedade, atenuando aspectos como a alienação, precarização, fomentando uma melhor qualidade de vida para todos.

13



Um produto educacional é uma atividade acadêmica que busca a aplicação prática do conhecimento adquirido ao longo do curso de Mestrado (PROFEPT), para solucionar eventuais problemas reais identificados, no nosso caso, na vivência administrativa no Campus Paracambi do IFRJ.



O produto educacional em questão assumiu a forma de uma Proposta de Curso de Capacitação, e tem como objetivo, contribuir para a atuação dos servidores designados fiscais de contratos no Campus Paracambi, que ainda não tiveram a experiência em realizar um curso de fiscalização promovido pela instituição. Esperamos com essa proposta, impactar de forma relevante com um ganho na qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, da saúde contratual entre contratante e contratada e a qualidade de vida do trabalhador terceirizado.

14

O PRODUTO EDUCACIONAL

A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA



Pretendemos com esse produto educacional intervir às necessidades levantadas durante a coleta de dados, desenvolvendo assim uma estratégia de ensino com um conteúdo específico, que permita uma relação mais harmoniosa do servidor designado fiscal com o arcabouço legal e com as dimensões humanas existentes no processo de fiscalização de contratos que serão evidenciadas com a Educação Profissional e Tecnológica – EPT, contemplando assim, os aspectos relevantes da omnilateralidade no processo de formação no trabalho e para o trabalho.



O produto educacional “Proposta de Curso de Fiscalização de Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral, apresenta-se como o resultado da pesquisa intitulada “FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NO IFRJ – CAMPUS PARACAMBI”.

15



A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) é uma modalidade educacional prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) com a finalidade precípua de preparar “para o exercício de profissões”, contribuindo para que o cidadão possa se inserir e atuar no mundo do trabalho e na vida em sociedade. Dessa forma, entendemos como condição relevante a aplicação da Educação Profissional e Tecnológica no processo de ensino aprendizagem, e das relações interpessoais e administrativas dentro de uma instituição pública.

A Educação Profissional e Tecnológica estabelece relação direta com a formação no trabalho e para o trabalho. Ao discorrermos a respeito das bases conceituais da EPT, compreendemos que não há que se pensar em um projeto educativo integrado, sem concebermos efetivamente a união entre trabalho, ciência e cultura e o compromisso com a formação de sujeitos histórico-críticos e emancipados. Então, formar indivíduos em todas as suas potencialidades, exige considerar que a EPT precisa caminhar, mesmo diante de todas as dificuldades impostas, na direção de um projeto contra hegemônico, projeto este que tenha como base uma educação omnilateral, garantidora da contribuição no processo de formação integral de todo indivíduo que fizer parte.

A valorização da EPT e a utilização dela como ferramenta no processo de ensino/aprendizagem significa assumir o compromisso com um processo de desenvolvimento de qualidade, voltada para a emancipação humana.

16

QUALA PROPOSTA DO CURSO?

INSTITUTO FEDERAL
Rio de Janeiro
Campus Mesquita

PROFEPT
PROFESSORES DE FISCALIZAÇÃO



A proposta deste Produto Educacional é apontar caminhos e desenvolver um conteúdo programático, leve na forma de expor os conteúdos, e que não esteja ancorado apenas em uma perspectiva unilateral, voltada apenas ao arcabouço legal. Além de apresentarmos as nuances da contratação, no que se referem as legislações aplicáveis, nos debruçaremos a dar luz ao processo de fiscalização também no seu sentido humano, mostrando que é importante ao fiscal não só o entendimento das regras, mas experimentar um processo de fiscalização crítico, ao ponto de ao final do processo, ser capaz de administrar as experiências adquiridas em prol das ações de fiscalização, sua diligência quanto ao contrato e também contribuir para não promoção de um ambiente de trabalho mais fragilizado aos funcionários terceirizados.



No decorrer do curso, preencheremos as lacunas existentes que foram identificadas no processo de contratação do Campus Paracambi. Uma vez que já tendo sido designado fiscal e não tendo participado de nenhuma capacitação, tampouco participado do processo de planejamento, o fiscal se depara com um cenário onde muitos atos administrativos e processuais já foram realizados, dessa forma, a proposta de curso vem como uma ferramenta para contribuir com processo de desenvolvimento do indivíduo. Para tanto, apresentaremos as particularidades do processo de contratação e situaremos os servidores participantes às atribuições do cargo de fiscal, orientando nas decisões de acordo com a doutrina e jurisprudência e evidenciando o caráter humano acerca da fiscalização de contrato, começando pela própria figura do fiscal.

17

QUALA PROPOSTA DO CURSO?

INSTITUTO FEDERAL
Rio de Janeiro
Campus Mesquita

PROFEPT
PROFESSORES DE FISCALIZAÇÃO



A proposta do curso em tela contará com uma carga horária de 21 horas. Estará subdividido em momentos síncronos e assíncronos, sendo os momentos síncronos no formato remoto, conforme estabelecido junto ao Comitê de Ética em Pesquisa – CEP – IFRJ. Ele foi desenvolvido a partir das entrevistas remotas e individualizadas realizadas com os participantes da pesquisa, que foram os servidores designados fiscais de contrato e nunca fizeram um curso promovido pela instituição. Nesse sentido, tentamos reunir as percepções e nuances identificadas na análise desses dados e trabalhos nas páginas desse curso. Dessa forma, trataremos algumas fragilidades encontradas e promoveremos uma capacitação capaz de contribuir com o desenvolvimento do servidor designado fiscal, dando-lhe algumas ferramentas para novos olhares não só do contrato, mas principalmente para os funcionários terceirizados e algumas das dimensões existentes no processo de fiscalização.



Existe um caminho que precisa ser trilhado por todo servidor que seja designado fiscal de um contrato terceirizado. Dessa forma, intentamos contribuir com o curso para que esse caminho seja explorado da melhor forma possível, com as angústias atenuadas e os corações mais alegres. Esse curso apresenta-se como um gesto de empatia e acolhimento para todos aqueles que venham a ser designados fiscais de contratos.

18



AS CONTRIBUIÇÕES!

Nosso objetivo geral é auxiliar o processo de formação dos servidores designados fiscais no IFRJ – Campus Paracambi, favorecendo uma ampliação do entendimento das suas atribuições enquanto fiscais de contratos de serviços terceirizados.

Utilizando a Educação Profissional e Tecnológica como modalidade de ensino e buscando o diálogo com teóricos que desenvolvem o tema sobre a perspectiva da formação integral, procuramos contribuir para a atuação do servidor designado fiscal, considerando aspectos como a qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, a saúde contratual entre contratante e contratada e a qualidade de vida do trabalhador terceirizado, sempre com vistas a uma perspectiva emancipatória, contribuindo para a formação de indivíduos críticos e protagonistas de suas ações.

Outra contribuição do curso é evidenciar a existência de um mercado de trabalho precarizado. Esse mercado de trabalho materializa-se no serviço público com a terceirização. Dessa forma, capacitar um servidor seguro de suas ações, alinhado com o arcabouço legal e atento aos processos de precarização que podem aumentar para com o funcionário terceirizado dentro de um contrato, é estabelecer-se como um servidor de visão abrangente acerca do processo fiscalizatório, comprometido com uma visão de mundo transformadora, informada com um mundo injusto e insustentável em que vivemos.

MÓDULO INTRODUÇÃO

MÓDULO DO INSTRUTOR - ATIVIDADE

ATIVIDADE PERFIL DO PARTICIPANTE



NOME:

CARGO:

TITULAÇÃO:

TEMPO DE SERVIÇO NA INSTITUIÇÃO(EM ANOS):

TEMPO DE ATUAÇÃO NA FISCALIZAÇÃO CONTRATUAL(EM ANOS/MESES):

EXERCE OU JÁ EXERCEU FUNÇÃO GRATIFICADA (EM ANOS/MESES):

ÁREA/SETOR DE ATUAÇÃO:



PRIMEIRA PARTE DO CURSO

MÓDULO DO INSTRUTOR

CONSTRUÇÃO DOS MÓDULOS 01, 02 E 03



A construção dos três primeiros módulos foi uma atividade participativa. Dessa forma, sugerimos que o responsável pela aplicação dos conteúdos, estabeleça após o módulo introdutório, uma **“ATIVIDADE ASSÍNCRONA NO FORMATO DE UM FÓRUM”**.



O planejamento da primeira parte do curso, teve como base a entrevista realizada dentro da pesquisa. Com esses resultados, identificamos as principais fragilidades levantadas pelos participantes e que foram alvo de discussão no itinerário formativo dos módulos 01, 02 e 03.

CONSTRUÇÃO DOS MÓDULOS 01, 02 E 03



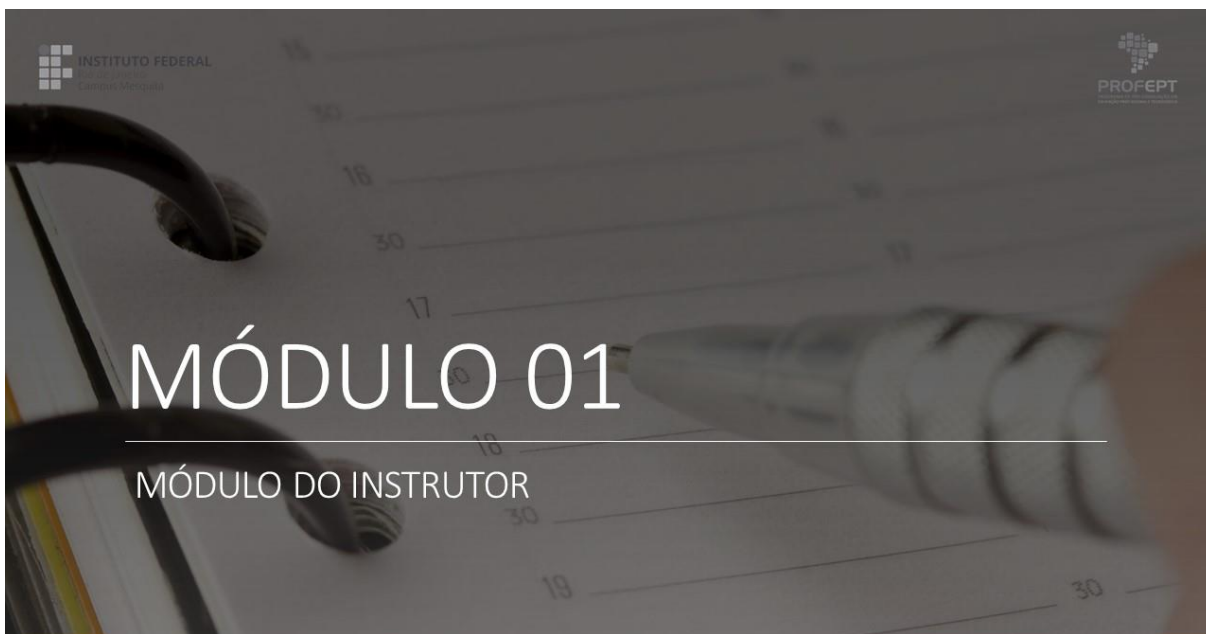
De posse das respostas, o instrutor terá o material necessário, para construção do itinerário formativo mais aproximado da realidade dos servidores da instituição em que o curso estiver sendo aplicado. Dessa forma, poderão dar início as discussões e explanações necessárias, para todos os itens que foram criados nessa primeira parte do curso, a partir do fórum.



Indicamos que a apresentação desses itens e as explicações constantes nessa proposta aconteçam de forma **“SÍNCRONA”**.



No final deste módulo encontram-se as perguntas que foram utilizadas na entrevista, para assim, dar base para a construção das perguntas do fórum. Esse módulo mudará de acordo com as respostas obtidas por cada grupo de participantes deste curso.



25

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO 01

O planejamento deste primeiro módulo teve como base a entrevista realizada dentro da pesquisa. Com esses resultados, ao identificarmos as principais fragilidades levantadas pelos participantes, conseguimos estabelecer um primeiro módulo mais acolhedor, onde a principal ação foi situar o servidor designado fiscal dentro de todo o processo de fiscalização de contratos terceirizados.

É importante salientar que nesse momento, de acordo com o perfil, o servidor designado fiscal não realizou curso de fiscalização e de acordo com as discussões estabelecidas na entrevista, iniciou-se aqui um primeiro processo de precarização das ações desses servidores quanto fiscais. Dessa forma, existe um natural descolamento da maioria para com o tema, conceitos e entendimentos do que ele está fazendo ali e dos porquês de ter sido designado fiscal.

Vale ressaltar que estamos desenvolvendo essa proposta de curso com um viés mais acolhedor, dessa forma, é assertivo pontuar questões que nesse momento, estão incomodando o servidor e trabalhar a dissolução desse aspecto.

26

MÓDULO 01 FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS PRIMEIRAS PERCEPÇÕES



FUI DESIGNADO FISCAL, E AGORA? ENTENDENDO O PROCESSO.
O QUE VEM ANTES DA DESIGNAÇÃO? O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO.
POR QUE FUI DESIGNADO? POSSO RECUSAR?
COMO ME MANIFESTAR A PARTIR DA DESIGNAÇÃO.
ENTENDENDO A FISCALIZAÇÃO E O AMALGAMA COM AS OUTRAS ATRIBUIÇÕES.
O QUE É NECESSÁRIO PARA A MINHA ATUAÇÃO? AS ATRIBUIÇÕES DO FISCAL.
ENTENDENDO A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS DENTRO DA SUA INSTITUIÇÃO.
A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE CAPACITAÇÃO.

FUI DESIGNADO
FISCAL DE
CONTRATOS, E
AGORA?
ENTENDENDO
O PROCESSO



A pergunta que trazemos nesse título e que norteia o trabalho, traduz o incômodo que foi compartilhado nas entrevistas. Esse incômodo foi experimentado pelo pesquisador e corroborado pelas respostas dos participantes da pesquisa durante a coleta de dados. E agora?



O servidor designado fiscal se sente completamente perdido com esse novo cenário. Quando perguntado sobre os sentimentos que vieram à tona com a nova atribuição, identificamos as expressões e palavras abaixo:

O que estou fazendo aqui
Preocupação
Abalado emocionalmente
Surpresa Recefo
Complicado Apavorado Fiquei sem entender
Insegurança

FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? ENTENDENDO O PROCESSO

INSTITUTO FEDERAL
Rio de Janeiro
Campus Mesquita

PROFEPT
PROFESSORES DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

Identificar este cenário na nuvem de palavras é entender que já estamos diante de um processo de precarização, este começando pelo feito da designação e atingindo diretamente o servidor designado fiscal.

A partir de agora, faz-se mister entendermos como se dá o processo de contratação, numa visão mais macro, entendendo as etapas existentes, para assim, superarmos o degrau atual que é a percepção de estarmos perdidos, que fomos colocados em um ambiente hostil e que não temos ideia de qual caminho tomar. Calma, vamos juntos na direção correta e perceberemos durante o curso que existe um processo bem definido, e que após este entendimento, teremos melhores condições de posicionamento.

Aqui ainda vale pensarmos um pouco em como está o cenário. O processo de fiscalização de contratos é uma atividade de fundamental importância para as ações do nosso Campus. Essa importância foi corroborada durante a entrevista. Quando os participantes da pesquisa foram perguntados sobre o entendimento do papel do fiscal e da fiscalização, as respostas trouxeram uma unanimidade quanto a sua relevância, seja pelo “andamento dos serviços” ou pelo “controle da verba pública”.

Dessa forma, podemos estabelecer inicialmente que existe um descolamento no que se entende sobre a fiscalização de contratos e o papel do fiscal e como essa fiscalização está sendo definida para os Servidores que são designados. No próximo slide, começaremos efetivamente do começo, a entender os caminhos existentes até a designação do servidor.

29

Quando falamos do processo de contratações na administração pública, temos que nos remeter as normas estabelecidas na Lei 8.666 de 1993, conhecida como Lei das Licitações e dos Contratos, a qual regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988, que trata sobre as licitações (compras) e contratos da Administração Pública, além da Instrução Normativa SEGES/MPDG Nº 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.

Na Instrução Normativa nº 5, que passaremos a chamar de IN 05, esta traz no seu artigo 1º as observações necessárias para uma contratação “Art. 1º As contratações de serviços para a realização de tarefas executivas sob o regime de execução indireta, por órgãos ou entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, observarão, no que couber:”

✓ **I - as fases de Planejamento da Contratação, Seleção do Fornecedor e Gestão do Contrato;**

🔍 **II - os critérios e práticas de sustentabilidade; e**

✓ **III - o alinhamento com o Planejamento Estratégico do órgão ou entidade, quando houver.**

Neste curso, o enfoque será dado ao primeiro item, uma vez que é ele que se faz mais importante como ações pretéritas ao cenário que nos encontramos como fiscais designados.

No próximo slide, teremos uma visão mais detalhada dessas etapas.

PROFEPT
PROFESSORES DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

O QUE VEM ANTES DA DESIGNAÇÃO? O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO

30

FASES DA CONTRATAÇÃO

1

PLANEJAMENTO DA CONTRATAÇÃO

- ESTUDOS PRELIMINARES;
- GERENCIAMENTO DE RISCOS;
- TERMO DE REFERÊNCIA E PROJETO BÁSICO.

2

SELEÇÃO DO FORNECEDOR

- ATO CONVOCATÓRIO;
- PARECER JURÍDICO;
- PUBLICAÇÃO DO CONTRATO.

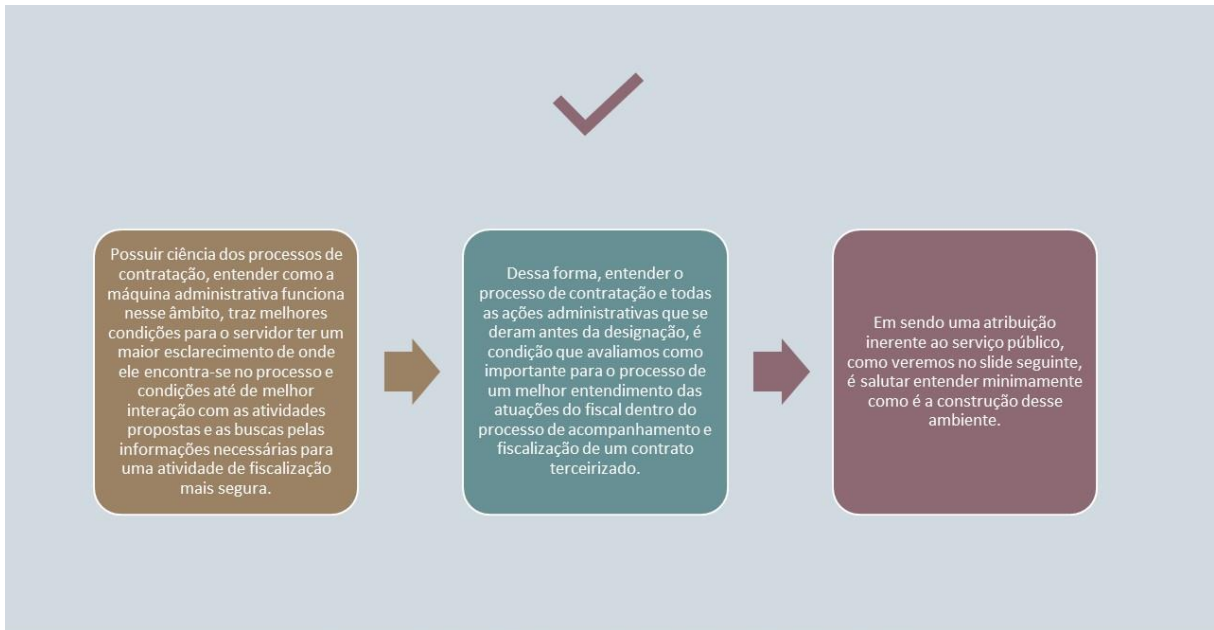
3

GESTÃO DO CONTRATO

- GESTÃO DO CONTRATO;
- ACOMPANHAMENTO E FISCALIZAÇÃO DO CONTRATO.

A partir do que foi estabelecido no slide anterior, fica claro entendermos que a designação do fiscal de contratos não é o princípio do processo de fiscalização. Fica evidenciado que quando o fiscal é designado sem uma cientificação e sem o uso de um processo de melhores práticas, promove-se então um cenário de precarização no serviço desempenhado pelo servidor, afetando em muitos casos, de forma intensa, a qualidade de vida desse servidor designado fiscal, extrapolando-se essa fragilidade à atuação perante ao contrato e podendo ainda promover uma maior precarização ao funcionário terceirizado.

Como exemplo de melhores práticas que podem ser empregadas pela governança do Campus no processo de contratação, identificamos a alínea D do Art. 21 da IN 05, que trata dos procedimentos iniciais do planejamento da contratação: “a indicação do servidor ou servidores para compor a equipe que irá elaborar os Estudos Preliminares e o Gerenciamento de Risco e, se necessário, daquele a quem será confiada a fiscalização dos serviços, o qual poderá participar de todas as etapas do planejamento da contratação”.



O QUE VEM ANTES DA DESIGNAÇÃO? O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO

33

Você foi designado fiscal porque você é um servidor público, então encontra-se apto a atuar como fiscal ou gestor de um contrato terceirizado.

Você foi designado fiscal porque a fiscalização da execução de um contrato é obrigatória para todos os órgãos e entidades públicos, não inserindo-se assim na esfera da discricionariedade do gestor a decisão de fiscalizar ou não, sendo o não-exercício desse poder/dever uma falta grave.

O fundamento dessa obrigatoriedade encontra-se na Lei nº 8666/1993, cujo artigo 67 define que “a execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

No que se refere à contratação de terceiros para assistência à fiscalização, é importante deixar claro que a responsabilidade primária pela fiscalização é sempre da Administração, o que, necessariamente, envolve o fiscal do contrato.

POR QUE FUI DESIGNADO FISCAL? POSSO RECUSAR?

34

Quanto a uma recusa em relação às atribuições de fiscalização de contrato que foram designadas, o Art. 43 é claro em seu texto que diz "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."

Não se pode recusar, é um fato, contudo, é importante ao gestor que designa, a observância de alguns fatores. No que se refere ao princípio da segregação de funções, servidores responsáveis pela execução do contrato não podem ser indicados para fiscalizá-lo. Do mesmo modo, estão impedidos o pregoeiro e os membros da comissão de licitação. Além disso, situações de conflitos de interesses são empecilhos à essa designação.

Entretanto, cabe abrir um parêntesis para esclarecer que, mesmo diante da obrigatoriedade em exercer a função, nada impede que o servidor peça a revisão da designação, dando luz a aspectos como o afastamento do conhecimento do objeto do contrato, a quantidade de atividades que já executa na esfera da administração pública, ou até mesmo que já possui muitos contratos para gerir, de forma que mais contratos sob a sua condução poderá prejudicar as demais atividades. Consequentemente, caberá à autoridade competente do órgão/entidade ponderar sua decisão com cautela, tanto porque poderá vir a responder por eventual culpa "in eligendo" e "in vigilando".

No próximo slide, traremos um exemplo dessa manifestação, onde algumas considerações foram feitas pelo servidor que foi cientificado pela administração, quanto a sua futura designação para o cargo de fiscal de contrato terceirizado.

POR QUE FUI DESIGNADO FISCAL? POSSO RECUSAR?

35

Declaro o recebimento do e-mail e peço licença para realizar as sinalizações abaixo:

- 1 - Conforme informações contidas no site do Comprasnet (<https://contratos.comprasnet.gov.br/transparencia/contratos?orgao=%2226433%22&unidade=158484&fornecedor=76.535.764/0001-43&>), o contrato 01/2023 iniciou sua vigência em 04/01/2023, incorrendo em um hiato de responsabilização em relação ao início futuro de minha atuação quanto fiscal técnico titular, que se dará com a publicação da Portaria de gestão e fiscalização.
- 2 - Após a publicação da Portaria, será necessário um tempo para estudo do contrato, uma vez que não participei do processo de planejamento e há um descolamento dos conhecimentos necessários para entendimento do objeto do contrato e sua aplicabilidade.
- 3 - Peço que por gentileza, todo o material necessário para a fiscalização contratual seja enviado, junto da Portaria publicada.
- 4 - Declaro que se possível, gostaria de contar com a ajuda da governança do Campus no custeio da realização de um curso de capacitação em fiscalização de contratos, para assim, poder atualizar-me das melhores práticas para exercer as funções neste contrato.
- 5 - Enfatizo também que esse contrato precisará de minha atenção não só como fiscal, mas também como a atuação nos cenários de aplicação da tecnologia necessária para a utilização dos serviços descritos no contrato, o que automaticamente dividirá meu tempo dentre as minhas outras atribuições.

COMO ME MANIFESTAR A PARTIR DA DESIGNAÇÃO

36

COMO ME MANIFESTAR A PARTIR DA DESIGNAÇÃO

MODULO DO INSTRUTOR

INSTITUTO FEDERAL
Rio de Janeiro
Campus Mesquita

PROFEPT
PROFESSORES DE FISCALIZAÇÃO



Este módulo traduz os porquês de cada item do e-mail, para auxiliar o responsável pela aplicação do material que queira utilizar esse exemplo.

Item 01 – Foi dada ciência ao recebimento e sinalizou-se de que a responsabilização começaria apenas a partir da publicação da Portaria. Cabe aqui uma correção. Mesmo que aconteça um intervalo entre a assinatura do contrato e a publicação da Portaria, não existe hiato de responsabilização, ficando a responsabilidade em quem assinou o contrato.

Os demais itens são auto explicativos e demonstram, entre outras coisas, pontos importantes que um servidor que será designado fiscal deve analisar e ações que indicamos relevantes, como as questões referentes ao pedido dos documentos e pedido de capacitação.

Os itens 02 e 05 tem a intenção de mostrar à governança institucional, que as ações diárias precisarão das espaço às atividades de fiscalização.

37

Todas as ações necessárias para o funcionamento da instituição são importantes, contudo, é necessário estarmos cientes que a fiscalização é mais uma dessas ações, além de todas as demais que já são realizadas pelo servidor.

Não se deve compreender aqui a fiscalização como um acúmulo de atividades que devem ser realizadas após o expediente. O servidor designado fiscal deverá desenvolver os aspectos relacionados à fiscalização, dentro do seu horário de expediente. Como foi explicitado no tópico anterior, uma das ações importantes do servidor para com o gestor que o está designando, é deixar claro que a partir da portaria de designação, o servidor que acolher as atribuições de fiscal, o fará dividindo o seu tempo com essa nova atividade. Dessa forma, não se promove um sentimento de fragilidade do servidor designado fiscal e consequentemente a atuação poderá acontecer de forma mais eficiente e menos traumática.

Este é um ponto importante, uma vez que os participantes da pesquisa, quando questionados se tinham sinalizado a falta de conhecimento do objeto do contrato, ou sobre as atribuições de fiscal de contratos para a gestão, disseram que não ou que o questionamento foi realizado informalmente.

Superados os trâmites relacionados a cientificação e designação do gestor, fiscal e seus substitutos, conforme definidos na IN 05, será necessário para a atuação, conforme o § 4º do Art. 42 “Para o exercício da função, os fiscais deverão receber cópias dos documentos essenciais da contratação pelo setor de contratos, a exemplo dos Estudos Preliminares, do ato convocatório e seus anexos, do contrato, da proposta da contratada, da garantia, quando houver, e demais documentos indispensáveis à fiscalização.”

Em sendo o acompanhamento e fiscalização dos contratos terceirizados ato contínuo, é de suma importância esse alinhamento dos materiais necessários para essas atividades, agora desempenhadas pelo servidor designado formalmente pela administração pública.

O QUE É NECESSÁRIO PARA MINHA ATUAÇÃO? AS ATRIBUIÇÕES DO FISCAL

39

A fiscalização do contrato administrativo é o mecanismo conferido à Administração Pública para assegurar que o objeto contratado será entregue na quantidade, qualidade e tempo devidos.

Dessa forma, a IN 05 em seu Art. 39 define que “As atividades de gestão e fiscalização da execução contratual são o conjunto de ações que tem por objetivo aferir o cumprimento dos resultados previstos pela Administração para os serviços contratados, verificar a regularidade das obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como prestar apoio à instrução processual e o encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para a formalização dos procedimentos relativos a repactuação, alteração, reequilíbrio, prorrogação, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outras, com vista a assegurar o cumprimento das cláusulas avençadas e a solução de problemas relativos ao objeto”

Trataremos de forma mais aprofundada esse assunto nos próximos módulos, trazendo efetivamente as distinções das ações do gestor e do fiscal bem como todos os personagens atuantes na fiscalização de contratos administrativos.

O QUE É NECESSÁRIO PARA MINHA ATUAÇÃO? AS ATRIBUIÇÕES DO FISCAL

40

Agora que você já faz parte do grupo de fiscais de contratos do Campus e representa a administração pública de forma especial nos contratos terceirizados, é importante que se reconheça os aspectos da fiscalização dentro do próprio Campus.

Uma boa prática é saber quem são os gestores e fiscais dos contratos, não só do que foi designado para a fiscalização, mas de todos. Ter conhecimento dessa listagem, de quem são essas pessoas, pode ser um caminho para diminuir a distância de você e do processo que iniciará e promover uma interação bem saudável em relação ao novo caminho que enfrentará.

Hoje o Campus Paracambi conta com um setor de Contratos e Convênios que tem em suas atribuições, na figura de seu coordenador “acompanhar e orientar a fiscalização dos contratos do IFRJ”. Dessa forma, este é um setor de grande importância para o início dos trabalhos dos servidores designados fiscais no Campus Paracambi do IFRJ.

Por fim, entender o funcionamento da fiscalização contratual no seu Campus, pode ser um dos processos de contribuição para o desenvolvimento das atividades do fiscal.

ENTENDENDO A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS DENTRO DA SUA INSTITUIÇÃO

41

Está é uma parte de suma importância, tanto que a leitura deste curso corrobora à necessidade da capacitação dos servidores designados fiscais.

Agora que você é um fiscal, você está não só cooperando com o funcionamento do seu Campus, mas também, ao desenvolver a atividade com vistas a esse processo de acolhimento que o curso está tentando empreender, e dedicando seus esforços, zelo e comprometimento, você com certeza terá atenuado qualquer processo de precarização que venha lhe abater, tendo em vistas ações administrativas não realizadas, terá segurança das ações dentro do contrato e influenciará diretamente na garantia de que os funcionários terceirizados terão seus direitos trabalhistas e previdenciários observados.

Retomando o Art. 43 “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.**”

A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE CAPACITAÇÃO

42

Ressaltamos aqui a necessidade de comunicação formal quanto ao que traz o artigo 43, dessa forma a “Administração deverá providenciar a qualificação do servidor para o desempenho das atribuições, conforme a natureza e complexidade do objeto, ou designar outro servidor com a qualificação requerida”.

Aqui vale entendermos que o servidor designado fiscal está imbuído de uma série de atribuições, dessa forma, assim como o servidor não pode recusar-se, ele precisa buscar capacitação, pois não lhe é permitido, não se aceita uma atuação a esmo (com imprudência, negligência, omissão, ausência de cautela e de zelo profissional), sob pena de configurar grave infração à norma legal (itens 31/3 do voto do Acórdão nº 468/2007-P).

A capacitação é peça chave no processo de sucesso de uma fiscalização, uma vez que um dos erros mais comuns do fiscal é produzir decisões dentro do processo de contratação que estão desamparadas de uma autorização legal. Dessa forma, quanto mais se conhece sobre o assunto, inclusive numa perspectiva crítica, contribuindo assim para a formação no trabalho de um indivíduo emancipado nas suas ações e protagonista de um processo de fiscalização mais humano, atenuante de todas as mazelas existentes quando falamos de precarização.

A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE CAPACITAÇÃO

43

MÓDULO 01

MÓDULO DO INSTRUTOR – ATIVIDADE ASSÍNCRONA

44

ATIVIDADE ASSÍNCRONA - FORUM ENTREVISTA BASE



PERCEPÇÕES INICIAIS DA DESIGNAÇÃO

DENTRO DO PROCESSO DE FISCALIZAÇÃO, QUAIS ELEMENTOS DE RELEVÂNCIA VOCÊ CONSEGUE APONTAR?

SOBRE A PRIMEIRA VEZ QUE FOI DESIGNADO, CONSEGUE DESCREVER OS SENTIMENTOS QUE VIERAM À TONA?

VOCÊ ENTENDEU ESSA DESIGNAÇÃO COMO ALGO POSITIVO OU NEGATIVO?

VOCÊ TENTOU DE ALGUMA FORMA QUESTIONAR A DESIGNAÇÃO?

VOCÊ SE CONSIDERA PREPARADO PARA REALIZAR UMA FISCALIZAÇÃO CONTRATUAL?



ATIVIDADE ASSÍNCRONA - FORUM ENTREVISTA BASE



EXPERIÊNCIA SOBRE O TEMA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS

COMO VOCÊ ENTENDE O PAPEL DO FISCAL DE CONTRATO E DA FISCALIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?

VOCÊ BUSCOU ALGUMA CAPACITAÇÃO DE FORMA INDIVIDUAL?

VOCÊ POSSUI ALGUM CONHECIMENTO DO ARCABOUÇO LEGAL PARA A ATRIBUIÇÃO DE FISCAL DE CONTRATO?

SABE QUAL INSTRUÇÃO NORMATIVA REGE O(S) CONTRATO(S) QUE FOI DESIGNADO FISCAL?

VOCÊ POSSUI EXPERIÊNCIA ANTERIOR COM FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS? SE SIM, QUAL O PERÍODO?

VOCÊ SABE O ESCOPO DO SEU CONTRATO? SE É DE MÃO DE OBRA EXCLUSIVA? SEM DEDICAÇÃO DE MÃO DE OBRA? ENTENDE ESSES CONCEITOS?



ATIVIDADE ASSÍNCRONA - FORUM ENTREVISTA BASE



A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NA PRÁTICA

EM QUANTOS E QUAIS CONTRATOS VOCÊ ATUA COMO FISCAL? TÉCNICO E ADMINISTRATIVO?
EXERCE OU JÁ EXERCEU FUNÇÃO GRATIFICADA CONCOMITANTE À ATUAÇÃO DE FISCAL?
EXISTEM FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS NO(S) CONTRATO(S) EM QUE VOCÊ ATUA COMO FISCAL?
QUAL O SEU ENTENDIMENTO SOBRE OS FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADO?
VOCÊ PODERIA DESCREVER AS DIFICULDADES E AS FACILIDADES ENCONTRADAS PARA REALIZAR A FISCALIZAÇÃO?
EXISTE ALGUM FLUXO REFERENTE A REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES NECESSÁRIAS?



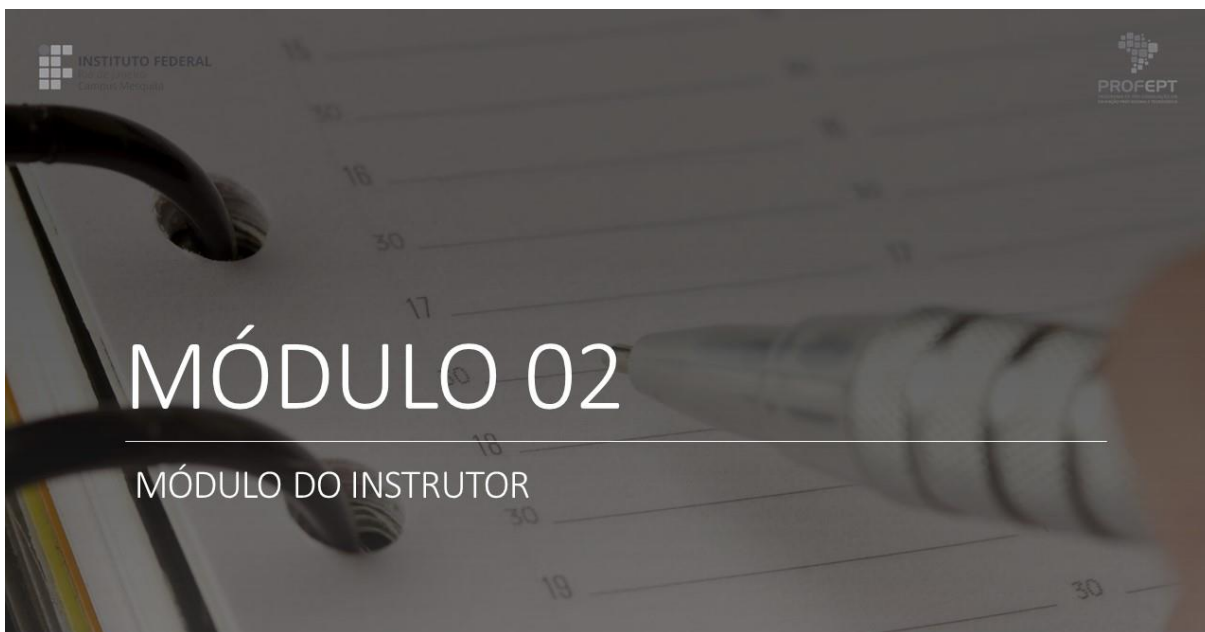
ATIVIDADE ASSÍNCRONA - FORUM ENTREVISTA BASE



A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NA PRÁTICA

VOCÊ SABE DA EXISTÊNCIA DE UM MANUAL DE FISCALIZAÇÃO DO IFRJ?
NA NORMA DE AÇÃO, DOCUMENTO ESTE UTILIZADO PARA AS DESIGNAÇÕES NO IFRJ, CONSTAM AS ATRIBUIÇÕES DO FISCAL. AO RECEBER ESTE DOCUMENTO, VOCÊ SE SENTIU MAIS TRANQUILO OU A LEITURA DEIXOU TUDO APARENTEMENTE MAIS COMPLEXO?
QUANTO AS DÚVIDAS INICIAIS QUE SURGIRAM, VOCÊ TINHA ALGUMA CLAREZA DE ONDE BUSCAR INFORMAÇÕES OU COM QUEM CONVERSAR SOBRE O TEMA?
VOCÊ JÁ SINALIZOU A FALTA DE CONHECIMENTO DO OBJETO DO CONTRATO OU SOBRE AS ATRIBUIÇÕES DE FISCAL DE CONTRATOS PARA A GESTÃO?
VOCÊ JÁ BUSCOU CAPACITAÇÃO? SE SIM, COMO FOI A PRIMEIRA IMPRESSÃO EM RELAÇÃO A ESSA NOVA ATIVIDADE? CASO NÃO? POR QUE NÃO BUSCOU?
VOCÊ ACREDITA QUE QUANDO FOI DESIGNADO PELA PRIMEIRA VEZ, SE TIVESSE PASSADO POR UM CURSO DE CAPACITAÇÃO INSTITUCIONAL, TERIA UMA OUTRA PERSPECTIVA EM RELAÇÃO A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS? COMO VOCÊ ACHA QUE O CURSO DE CAPACITAÇÃO PODERIA AJUDAR?
VOCÊ ACHA INTERESSANTE QUE TENHAMOS NO CALENDÁRIO DE CAPACITAÇÃO INSTITUCIONAL UM CURSO DE FISCALIZAÇÃO?





MÓDULO 02

MÓDULO DO INSTRUTOR

49

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO 02

O planejamento deste segundo módulo continua com a base na entrevista realizada dentro da pesquisa. Nessa nova etapa, já ultrapassados o módulo introdutório e o módulo 01, discorreremos sobre a legislação, normas e nuances dos contratos de fiscalização terceirizados.



Agora o servidor designado fiscal já foi apresentada a algumas questões básicas e iniciais das ações do fiscal. Nesse cenário, é importante deixar claro para o servidor designado alguns limites. Um dos problemas que podem acontecer durante o acompanhamento e fiscalização de um contrato, é a tomada de decisões por parte do fiscal, sem que essa decisão esteja amparada pela legislação.



Para acompanhar o servidor nessa jornada, como atividade, sugerimos a leitura guiada dos pontos mais importantes da IN 05, seguida de uma leitura de alguns dos documentos existentes na instituição, como os termos de ateste. Sugerimos que essa atividade seja "SÍNCRONA".

50

MÓDULO 02

FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS LEGISLAÇÕES, NORMAS E O CONTRATO



A INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 05/2017.

O CONTRATO, DE ONDE SURGE?

A PARTICIPAÇÃO DO GESTOR E DO FISCAL NOS CONTRATOS.

QUAL O ESCOPO DO CONTRATO AO QUAL SOU FISCAL?

A Instrução Normativa SEGES/MPDG Nº 5, de 26 de maio de 2017 é um documento emitido pela Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão do Governo Federal do Brasil. 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. Esta estabelece regras e procedimentos para a elaboração e a gestão de contratos de prestação de serviços de forma a garantir a eficiência e a qualidade dos serviços contratados.

É importante ressaltar que falar da IN 05 não é falar apenas de fiscalização de contratos, pois ela dispõe sobre as regras de contratação, que abrange uma série de ações, como visto nos slides passados, contudo, é de grande importância para o servidor designado como fiscal de contrato, pois fornece orientações claras e objetivas para o desempenho de suas funções, contribuindo para que o contrato seja gerenciado de forma eficiente e que os serviços prestados atendam às necessidades e expectativas do órgão público contratante.

Ao designar um servidor para ser o fiscal de um contrato, o Campus está delegando a essa pessoa a responsabilidade de acompanhar e fiscalizar a execução do contrato, garantindo que os serviços sejam prestados de acordo com as especificações e os critérios estabelecidos. Nesse sentido, a IN 05 é um material primordial, de leitura obrigatória para desempenhar adequadamente suas funções, fazendo parte assim do seu processo de capacitação.

E somente com essa imersão nesse processo, o servidor designado fiscal será capaz de adquirir os conhecimentos necessários para de certa forma, estabelecer uma certa segurança nas ações, alcançando assim uma visão menos embaçada em relação às questões humanas existentes no contrato.

Na atividade proposta para este módulo, poderemos explorar a IN 05, através de uma leitura guiada e marcar os pontos de maior relevância para a atividade do fiscal de contratos.

A INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 05/2017.

53

Para o funcionamento da máquina pública, no nosso caso do Campus Paracambi, faz-se necessária uma série de atividades e atores para que essas funcionem, sejam elas fim ou meio. As contratações e conseqüentemente os contratos, surgem de necessidades identificadas na administração e que precisam ser supridas. Com a constituição da terceirização (que veremos de forma mais aprofundada em outro módulo), a administração pública transfere as atividades meio para outras pessoas (terceiros).

Um contrato administrativo terceirizado é um instrumento utilizado pela Administração Pública para a contratação de serviços especializados, que deve observar as normas e princípios aplicáveis, ser elaborado de forma clara e objetiva e ser gerenciado de forma eficiente e transparente.

Este é outro documento que o fiscal precisa dar total atenção, sendo um dos mais importantes documentos que precisam ser estudados. Nele constam todas as cláusulas que foram avençadas entre contratante e contratado, cláusulas essas que preveem o atendimento das necessidades identificadas e planejadas. É possível até mesmo que no momento da execução, o fiscal possa identificar inconsistências, e a partir daí, sinalizar ao gestor para que este inicie os processos de alinhamento para a correção da cláusula que desequilibra o contrato, seja para a administração pública ou para a contratada.

O CONTRATO, DE ONDE SURGE?

54

Agora que temos um contrato, a participação de personagens como o gestor e o fiscal são de total relevância para o sucesso deste contrato.

A partir da IN 05, que revogou a IN 02 de 30 de abril de 2008, as atribuições de gestor e fiscal sofreram uma clara separação, coisa que anteriormente se confundia. O fiscal estará focado com a exigência do cumprimento contratual por parte das empresas que foram contratadas, quanto ao gestor caberá uma ação mais integral.

É importante ressaltar que não existe papel de subordinação entre gestor e fiscal, são personagens com suas atribuições bem definidas e limítrofes, cada um tem sua participação dentro do processo de fiscalização de um contrato administrativo.

Falaremos das atribuições de gestor e fiscal, segundo a IN 05 no módulo 03.

A PARTICIPAÇÃO DO GESTOR E DO FISCAL NOS CONTRATOS.

55

Continuando com o processo de entendimento do que é ser um fiscal de contratos terceirizados, a partir da identificação e posterior designação, é necessário que os estudos sejam direcionados ao entendimento deste novo cenário e entender o escopo do contrato é vital, principalmente no contexto de podermos estar diante de um contrato de serviço com regime de dedicação exclusiva de mão de obra.

Então, se existe um servidor terceirizado que atende apenas ao nosso campus, estamos diante de um contrato de serviço com regime de dedicação exclusiva de mão de obra. Apenas para esses contratos será necessário designar um fiscal administrativo, uma vez que nas atribuições deste fiscal teremos algumas ações como a fiscalização das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Essa é uma das ações da fiscalização administrativa que se feita com diligência, pode e muito atenuar o processo de precarização advindo do mercado do trabalho e que recai sobre os funcionários terceirizados.

No próximo módulos falaremos mais das atribuições dos fiscais.

QUAL O ESCOPO DO CONTRATO AO QUAL SOU FISCAL?

56

MÓDULO 02

MÓDULO DO INSTRUTOR – ATIVIDADE SÍNCRONA

57

ATIVIDADE SÍNCRONA LEITURA GUIADA

REALIZAR A LEITURA GUIADA DOS DOCUMENTOS ABAIXO

INSTRUÇÃO NORMATIVA NÚMERO 05/2017?

PORTARIA DE DESIGNAÇÃO ONDE CONSTEM AS ATRIBUIÇÕES DO FISCAL.

UM CONTRATO TERCEIRIZADO DE MÃO DE OBRA EXCLUSIVA – REALIZAR A ESCOLHA DE UM CONTRATO VIGENTE.

MÓDULO 03

MÓDULO DO INSTRUTOR

59

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO 03

O planejamento deste terceiro módulo teve como base a entrevista realizada dentro da pesquisa e encerra a primeira fase do curso. Com esses resultados, ao identificarmos as principais fragilidades levantadas pelos participantes, continuamos a responder os questionamentos que surgiram, trazendo um processo mais prático.

Abordaremos de forma mais aprofundada os caminhos que o servidor designado fiscal precisará percorrer e esperamos no final deste módulo, termos respondido a maioria das dúvidas advindas da entrevista.

Como atividade deste módulo, sugerimos como atividade "SÍNCRONA", a confecção em conjunto dos fiscais de relatórios circunstanciados e Instrumentos de medição de Resultados.

60

MÓDULO 03

FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS FLUXOS, PRÁTICAS E EXEMPLOS



PRIMEIROS PASSOS.

SOU FISCAL TÉCNICO OU ADMINISTRATIVO? ENTENDENDO AS DIFERENÇAS.

QUAL A MINHA INTERAÇÃO COM O GESTOR?

COMO MEDIR OS RESULTADOS?



O primeiro passo é entender o novo cenário existente e para isso, o curso tentará contribuir mostrando que na verdade existe uma caminhada e os passos devem ser não apenas dados, mas de forma segura, consciente, crítica e emancipada, com vistas a estabelecer uma melhora na qualidade de vida do próprio servidor designado, um melhor estabelecimento da saúde contratual e da qualidade de vida do funcionário terceirizado, não sendo promotores de uma maior precarização deste funcionário, este é o objetivo do curso. Para isso, é importante estabelecer as primeiras ações tais como:

- ✓ Conhecer o objeto do contrato;
- 🔍 Conhecer as obrigações da empresa contratada e da contratante;
- ✓ Conhecer as normas e regulamentos aplicáveis;
- 🔍 Estabelecer uma comunicação eficiente com a contratada; e
- ✓ Realizar os planejamentos das atividades de fiscalização.

A partir de agora, vamos trazer esses elementos para a nossa realidade e tentar uma aproximação com o que pretendemos como um curso mais prático.

Até aqui já entendemos em que marco temporal encontra-se o fiscal e a fiscalização de contratos, não é o início de tudo, conforme parece acontecer, uma vez que durante as entrevistas, ficou claro que a designação veio de forma direta, sem uma cientificação pretérita. Esse procedimento está amparado pelo parágrafo 1º do Art. 41 da IN 05 “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.”

A partir de um cenário que segue a instrução normativa Nº 05, a servidor responsável pela designação procederá com a cientificação da indicação, em tempo, poderá o servidor, se expressar acerca da indicação. É importante ressaltar que a fala não pode se caracterizar em uma recusa como vimos anteriormente.

Após este e-mail, será realizada a confecção das portarias de gestão e fiscalização e enviadas aos designados, a partir daí, iniciam-se as responsabilidades sobre o contrato.

Podemos já iniciar os passos mesmo antes da designação como fiscal, uma vez recebido este e-mail, é importante para o servidor, posicionar-se em relação ao novo cenário estabelecido, dessa forma, utilizar-se de material similar ao exemplificado no slide “**Como me manifestar a partir da designação**”, constante no Módulo 01, para responder a esse e-mail é uma boa prática, onde é possível deixar o gestor que está procedendo a designação ciente de eventuais fragilidades quanto ao objeto do contrato e a necessidade de capacitação ou suporte específico, até mesmo a troca do servidor designado.

PRIMEIROS PASSOS

63

CONHECER O OBJETO DO CONTRATO - O fiscal de contrato deve ter conhecimento detalhado sobre o objeto do contrato, ou seja, os serviços que foram contratados pela Administração Pública, definidos no planejamento da contratação. Dessa forma, é importante que o fiscal tenha acesso ao documentos pertinentes como edital de licitação, a proposta vencedora, o contrato celebrado entre a Administração e a empresa contratada, dentre outros que se fizerem necessários.

O servidor pode tanto responder ao e-mail de cientificação, quanto ao e-mail que lhe foi enviado a portaria. Pode pedir que lhe sejam encaminhados os documentos necessários para o início da fiscalização, como fiz no exemplo.

CONHECER AS OBRIGAÇÕES DA EMPRESA CONTRATADA - O fiscal deve ter conhecimento sobre as obrigações que a empresa contratada assumiu em relação aos serviços contratados, bem como as obrigações relacionadas aos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores terceirizados.

Todas essas obrigações estão no contrato. Mais uma vez, fica evidente a importância da leitura do contrato por parte dos servidores designados fiscais e a sinalização da necessidade de capacitação ou suporte de terceiros, uma vez que fiscalizar um contrato, principalmente no escopo da fiscalização administrativa, requer uma aproximação com temas que podem ser novos para o servidor.

PRIMEIROS PASSOS

64

CONHECER AS NORMAS E REGULAMENTOS APLICÁVEIS - O fiscal de contrato terceirizado deve conhecer as normas e regulamentos aplicáveis à terceirização de mão de obra na Administração Pública, bem como as legislações trabalhistas, previdenciárias e tributárias relacionadas aos serviços contratados.

A capacitação constante em fiscalização de contratos terceirizados, no nosso caso, sob a ótica da Educação Profissional e Tecnológica, é um processo de suma importância para garantirmos o sucesso dos contratos, não só no âmbito da legislação vigente mas também o cuidado do aspecto humano, que muitas vezes é fragilizado por essas mesmas legislações, que se mostram a favor de uma mão de obra em prol apenas do capital.

O curso em si objetiva contribuir com uma nova visão para o servidor designado fiscal de contratos, visão essa crítica de outras dimensões, que alcance o ser humano que presta o serviço, seja ele o servidor designado ou o funcionário terceirizado, indo além e não apenas respondendo ao objetivo hegemônico do capital dentro de um contrato que é garantir a eficiência, a eficácia e a economicidade dos serviços terceirizados. Queremos contribuir com a garantia do processo de desenvolvimento do indivíduo.

PRIMEIROS PASSOS

65

ESTABELECEER UMA COMUNICAÇÃO EFICIENTE COM A EMPRESA CONTRATADA – O fiscal deve manter uma comunicação eficiente com a empresa contratada, de modo a estabelecer um canal de diálogo e interação que permita solucionar eventuais problemas que possam surgir durante a execução do contrato.

Assim como a administração pública realiza a designação de um servidor para acompanhar e fiscalizar um contrato, a empresa contratada deve fazer o mesmo com um de seus funcionários, conforme o Art. 44 da IN 05 “O preposto da empresa deve ser formalmente designado pela contratada antes do início da prestação dos serviços, em cujo instrumento deverá constar expressamente os poderes e deveres em relação à execução do objeto.”

“§ 2º As comunicações entre o órgão ou entidade e a contratada devem ser realizadas por escrito sempre que o ato exigir tal formalidade, admitindo-se, excepcionalmente, o uso de mensagem eletrônica para esse fim.” É importante que essas comunicações sejam organizadas e arquivadas.

“§ 4º A depender da natureza dos serviços, poderá ser exigida a manutenção do preposto da empresa no local da execução do objeto, bem como pode ser estabelecido sistema de escala semanal ou mensal.” Para melhorar o entendimento deste parágrafo, esse cenário acontece nos contratos de vigilância, asseio e conservação e motorista que temos no Campus Paracambi. As visitas acontecem em forma de escala.

PRIMEIROS PASSOS

66

REALIZAR O PLANEJAMENTO DAS ATIVIDADES DE FISCALIZAÇÃO – O fiscal deve planejar suas atividades de fiscalização de acordo com a complexidade e a criticidade dos serviços contratados, definindo as periodicidades das visitas in loco, os procedimentos de verificação de documentação e a avaliação dos resultados dos serviços prestados.

Alguns contratos serão mais complexos que outros, alguns contratos precisarão de mais tempo que outros para o exercício da fiscalização, dessa forma, fica mais uma vez destacada a necessidade disso ser evidenciado por escrito, formalmente, uma vez que essa não se mostrou uma prática realizada pelos servidores designados fiscais no Campus Paracambi.

Além de realizar o planejamento ressalto a importância de manter todo o histórico da fiscalização organizado. Pois com o término da fiscalização, o servidor precisará atender ao que diz o parágrafo 3º do Art. 42 da IN 05 “3º O gestor ou fiscais e seus substitutos deverão elaborar relatório registrando as ocorrências sobre a prestação dos serviços referentes ao período de sua atuação quando do seu desligamento ou afastamento definitivo.”

PRIMEIROS PASSOS

67

Esta informação estará disponível em vários documentos ao longo das ações de identificação e designação. Sendo mais assertivo seguir a informação constante na portaria de designação e nos normativos e leis que regem o tema.

As verificar o seu papel dentro do contrato como servidor designado, já podemos aqui estabelecer uma primeira diferença que é em relação aos contratos. Só existira um fiscal administrativo e seu substituto nos contratos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, ou seja, aqueles em que será necessário o acompanhamento das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. No nosso Campus, temos o exemplo do contrato de Vigilância e Asseio e Conservação. Nesse tipo de contrato também teremos a presença do fiscal técnico e seu substituto, juntamente com o gestor e seu substituto.

Para os contratos sem dedicação exclusiva de mão de obra exclusiva, ou seja, aqueles em que a empresa apenas presta o serviço, teremos apenas o fiscal técnico e seu substituto, juntamente com o gestor e seu substituto. No nosso Campus, temos o exemplo do contrato de ar condicionado e dedetização.

SOU FISCAL TÉCNICO OU ADMINISTRATIVO? ENTENDENDO AS DIFERENÇAS.

68

A IN 05 em seu capítulo V, trará "Da gestão do Contrato" e na seção I informará "Das Atividades de Gestão e Fiscalização da Execução dos Contratos".

Art. 39. "As atividades de gestão e fiscalização da execução contratual são o conjunto de ações que tem por objetivo aferir o cumprimento dos resultados previstos pela Administração para os serviços contratados, verificar a regularidade das obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como prestar apoio à instrução processual e o encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para a formalização dos procedimentos relativos a repactuação, alteração, reequilíbrio, prorrogação, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outras, com vista a assegurar o cumprimento das cláusulas avençadas e a solução de problemas relativos ao objeto".

O Art. 39 traz as definições das atividades de gestão e fiscalização e o Art. 40, junto de seus incisos trará as definições de cada personagem do processo de gestão e fiscalização.

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":

SOU FISCAL TÉCNICO OU ADMINISTRATIVO? ENTENDENDO AS DIFERENÇAS.

69

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;

SOU FISCAL TÉCNICO OU ADMINISTRATIVO? ENTENDENDO AS DIFERENÇAS.

70

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.

É de suma importância a leitura do ANEXO VIII da IN 05 que trata de mais atribuições e ações necessárias para a fiscalização.

Para que as ações de gestão aconteçam, faz-se necessário o auxílio dos fiscais nesse processo. Cada um dos fiscais, de acordo com suas atribuições, ficará encarregado de levar a materialidade necessária para que o gestor possa desempenhar as suas ações, principalmente quando falamos do recebimento do serviço prestado, devendo a empresa receber ou não sua contrapartida estabelecida no contrato.

Art. 49. "O recebimento provisório e definitivo dos serviços deve ser realizado conforme o disposto nos arts. 73 a 76 da Lei nº 8.666, de 1993, e em consonância com as regras definidas no ato convocatório."

Art. 50. "Exceto nos casos previstos no art. 74 da Lei n.º 8.666, de 1993, ao realizar o recebimento dos serviços, o órgão ou entidade deve observar o princípio da segregação das funções e orientar-se pelas seguintes diretrizes."

QUAL A MINHA INTERAÇÃO COM O GESTOR?

73

RECEBIMENTO PROVISÓRIO: O recebimento provisório será realizado pelo fiscal técnico, fiscal administrativo, fiscal setorial ou equipe de fiscalização. A materialização deste recebimento se dá através da elaboração de um documento chamado "relatório circunstanciado".

RECEBIMENTO DEFINITIVO: O recebimento definitivo será realizado pelo gestor do contrato. O gestor deverá analisar os relatórios recebidos das fiscalizações existentes no contrato e proceder a confecção de "termo circunstanciado".

Essa é uma das interações entre os gestores e os fiscais dos contratos, sendo que durante o decorrer do processo de gestão e fiscalização outras ações conjuntas serão necessárias para o sucesso da execução do contrato, inclusive para tratar das fragilidades que possam vir a acontecer por parte da empresa com seus funcionários terceirizados.

QUAL A MINHA INTERAÇÃO COM O GESTOR?

74

O processo de medição dos resultados é diferente para cada fiscalização, incorrendo de formas distintas para o fiscal técnico e o fiscal administrativo. O fiscal técnico poderá utilizar o "INSTRUMENTO DE MEDIÇÃO DE RESULTADO (IMR): mecanismo que define, em bases compreensíveis, tangíveis, objetivamente observáveis e comprováveis, os níveis esperados de qualidade da prestação do serviço e respectivas adequações de pagamento.", conforme item IX, do Anexo I da IN 05.

Essas avaliações estão delineadas no ANEXO VIII- DA FISCALIZAÇÃO TÉCNICA e no ANEXO VIII-B DA FISCALIZAÇÃO ADMINISTRATIVA.

Como as ferramentas de avaliações podem ser distintas para cada contrato, cada fiscal, seja técnico ou administrativo, de posse das documentações recebidas, identificará os modelos definidos no planejamento da contratação e aplicará para as suas mensurações e anexará ao relatório circunstanciado para posterior envio ao gestor.

COMO MEDIR OS RESULTADOS?

75

MÓDULO 03

MÓDULO DO INSTRUTOR – ATIVIDADE SíNCRONA

76

ATIVIDADE SÍNCRONA LEITURA GUIADA



REALIZAR A LEITURA GUIADA E PREENCHIMENTO DOS DOCUMENTOS ABAIXO

RELATÓRIO CIRCUNSTANCIADO DE FISCALIZAÇÃO;

*INSTRUMENTO DE MEDIÇÃO DE RESULTADOS – IMR**

** IDENTIFICAR DENTRO DO EDITAL O FORMATO DO IMR UTILIZADO OU INSTRUMENTO SIMILAR DE MENSURAÇÃO.*



SEGUNDA PARTE DO CURSO

MÓDULO DO INSTRUTOR

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO 04, E FINAL.



Os módulos destinados a segunda parte do curso tem como intenção, desenvolver os temas especificados em cada item e trazer a tona os conceitos e alinhar os aspectos da Terceirização, Precarização, Mercado e Mundo do trabalho, Capacitação, e as humanidades existentes no processo de fiscalização de contratos.



Traremos no módulo 04 o processo da terceirização e precarização, como fio condutor da compreensão de como ela surgiu e como ela se apresenta para nós dentro do processo de contratação e fiscalização. Aliado a esse entendimento, nos perguntaremos quem são os funcionários terceirizados da nossa instituição e qual o impacto das nossas ações quanto fiscais, para a sua vida.

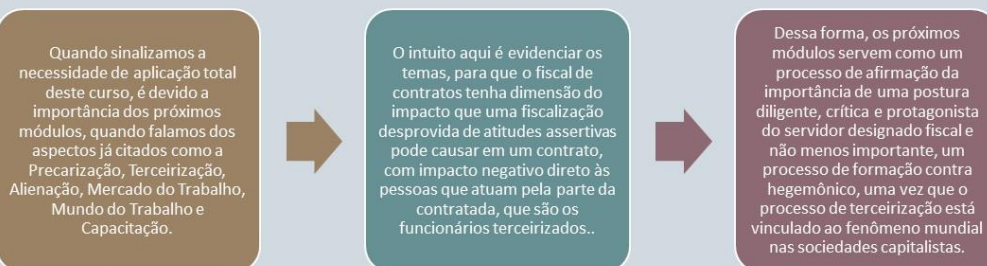


O módulo final é destinado a entendermos que um processo de capacitação, mediado pela Educação Profissional e Tecnológica, pode contribuir no processo de formação de servidores fiscais de contratos mais atentos ao que acontece no processo de fiscalização.

MÓDULO 04

MÓDULO DO INSTRUTOR

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO 04



MÓDULO 04 FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS PENSANDO A TERCEIRIZAÇÃO

O PROCESSO DA TERCEIRIZAÇÃO.

QUEM SÃO OS FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS?

O MERCADO DO TRABALHO E O MUNDO DO TRABALHO.

A terceirização tem sido registrada no Brasil desde o final da década de 1960. Esse debate está tendo lugar em diferentes esferas, como a econômica, a social e a política.

Entender a Terceirização começa por saber que, juridicamente, é um recurso legal, mediado por um contrato que transfere a responsabilidade de alguns serviços para uma empresa privada. Burocraticamente acontece via licitação, onde a delegação dessas atividades a uma empresa não gera vínculo de subordinação.

Este processo encontra amparo na Lei 8.666 de 1993, conhecida como Lei das Licitações e dos Contratos, a qual regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988, que trata sobre as licitações (compras) e contratos da Administração Pública.

O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

83

No Campus Paracambi do IFRJ, percebemos a terceirização refletindo-se nas atividades meio. Dentre elas estão os serviços de limpeza, vigilância e motorista.

O termo terceirização usado no Brasil não é uma tradução, mas o equivalente ao inglês outsourcing, cujo significado literal é fornecimento vindo de fora, significa a contratação de uma empresa para a realização de tarefas antes executadas internamente.

Mas o que é realmente terceirizado? O que é terceirizado é a atividade e não a empresa ou o trabalhador. A empresa terceira contrata o trabalhador, que não é terceirizado, mas faz parte do processo de terceirização.

O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

84

Esses serviços eram desempenhados por servidores públicos, que possuíam uma carreira e benefícios oriundos administração pública.

Terceirizar promove essa transformação organizacional. A forma de organizar e gerenciar a mão de obra chega distorcida e simplifica a ideia de terceirização para apenas redução de custos.

O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

85

Durante a pesquisa, identificamos um processo de precarização estabelecido junto à Terceirização. No item anterior, conhecemos e refletimos um pouco sobre a Terceirização, agora, damos rostos aos funcionários que atuam pelas empresas.

No Campus Paracambi do IFRJ, local de investigação desta pesquisa, os funcionários terceirizados nos contratos de mão de obra residente são os funcionários que atuam nos contratos de vigilância, limpeza e motorista.

Perceber a existência desses funcionários e sua importância para o funcionamento institucional, independentemente de estarem atuando em uma função definida como “atividade meio”, é uma questão importante para que possamos pensar as ações quanto fiscais.

Cuidar do funcionário terceirizado não se resume apenas a uma questão de direitos, isso já está no contrato, estamos estabelecendo aqui, uma proposta mais humana de fiscalização, que pense o sentido de pertencimento deste funcionário para com a instituição que ele atua.

QUEM SÃO OS FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS?

86

Antes de falarmos das diferenças, definiremos trabalho.

Para Saviani (2007, p. 154): “Ora, o ato de agir sobre a natureza transformando-a em função das necessidades humanas é o que conhecemos com o nome de trabalho. Podemos, pois, dizer que a essência do homem é o trabalho. A essência humana não é, então, dada ao homem; não é uma dádiva divina ou natural; não é algo que precede a existência do homem. Ao contrário, a essência humana é produzida pelos próprios homens. O que o homem é, é-o pelo trabalho. A essência do homem é um feito humano. É um trabalho que se desenvolve, se aprofunda e se complexifica ao longo do tempo: é um processo histórico.”

No **Mercado do Trabalho**, acontece um processo de alienação, onde o trabalho é relacionado direto ao controle de classes nas sociedades capitalistas, conforme Ramos (2008, p. 03): “Nas sociedades capitalistas a forma hegemônica do trabalho se dá pela venda e compra da força de trabalho, regulada contratualmente na forma de emprego. Esse sentido estrutura as práticas de profissionalização, de formação profissional como preparação para o exercício do trabalho”. “Na sociedade moderna a relação econômica vai se tornando fundamento da profissionalização.”

Com efeito, no modo de produção capitalista, o trabalho daqueles desprovidos de propriedade de meios e instrumentos de produção é reduzido à sua dimensão de força-de-trabalho. Uma mercadoria especial que os proprietários dos meios e instrumentos de produção (capitalistas) compram e gerenciam de tal sorte que o dispêndio da mesma pelo trabalhador, no processo produtivo, pague o seu valor de mercado (em forma de salário ou meios de subsistência) e, além disso, produza um valor excedente ou mais-valia que é apropriado pelo comprador. O capital apropria-se privadamente também da ciência e da tecnologia e as incorpora ao processo produtivo como trabalho objetivado (trabalho vivo do trabalhador transformado em trabalho morto) com o fim de ampliar o lucro.

O MERCADO DO TRABALHO E O MUNDO DO TRABALHO

87

Quando falamos de Mundo do Trabalho, nos afastamos de um processo de formação para apenas o exercício do trabalho, mas sim, de acordo com Ramos (2008, p. 03): “Compreender a relação indissociável entre trabalho, ciência e cultura significa compreender o trabalho como princípio educativo, o que não se confunde com o “aprender fazendo”, nem é sinônimo de formar para o exercício do trabalho. Considerar o trabalho como princípio educativo equivale dizer que o ser humano é produtor de sua realidade e, por isto, se apropria dela e pode transformá-la. Equivale dizer, ainda, que nós somos sujeitos de nossa história e de nossa realidade. Em síntese, o trabalho é a primeira mediação entre o homem e a realidade material e social”.

Ramos (2008, p. 03) explica que: “Sob a perspectiva da integração entre trabalho, ciência e cultura, a profissionalização se opõe à simples a formação para o mercado de trabalho. Antes, ela incorpora valores ético-políticos e conteúdos históricos e científicos que caracterizam a práxis humana. Portanto, formar profissionalmente não é preparar exclusivamente para o exercício do trabalho, mas é proporcionar a compreensão das dinâmicas sócio-produtivas das sociedades modernas, com as suas conquistas e os seus reveses, e também habilitar as pessoas para o exercício autônomo e crítico de profissões, sem nunca se esgotar a elas.”

Nesse sentido, preparar fiscais de contratos não é apenas apresenta-los a legislação vigente ou fazer narrativas sobre conteúdos, mas sim trazer os conceitos históricos e sociais que nos trouxeram até o agora, apresentando ferramentas que permitam que esses servidores consigam perceber que suas ações podem se aproximar às dimensões que compõem os processos inerentes ao Mundo do Trabalho.

O MERCADO DO TRABALHO E O MUNDO DO TRABALHO

88

MÓDULO 04

MÓDULO DO INSTRUTOR – ATIVIDADE ASSÍNCRONA / SÍNCRONA

89

ATIVIDADE ASSÍNCRONA / SÍNCRONA VÍDEO / RODA DE CONVERSA

ASSISTIR AOS VÍDEOS "O PRIVILÉGIO DA SERVIDÃO"

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=6QO10GHOCYU](https://www.youtube.com/watch?v=6QO10GHOCYU)

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=AJMUV PQWUBC&LIST=RDCMUCZWFW0UTUEVXC4D6GGXCQIQ&INDEX=2](https://www.youtube.com/watch?v=AJMUV PQWUBC&LIST=RDCMUCZWFW0UTUEVXC4D6GGXCQIQ&INDEX=2)

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=1UVZDWE9BX8&T=7S](https://www.youtube.com/watch?v=1UVZDWE9BX8&T=7S)

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=CFPEY35CCFC](https://www.youtube.com/watch?v=CFPEY35CCFC)

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=924O6TC2FRK&T=1S](https://www.youtube.com/watch?v=924O6TC2FRK&T=1S)

→ *DISCUTIR A RELAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO COM A PRECARIZAÇÃO.*

MÓDULO FINAL

MÓDULO DO INSTRUTOR

91

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO FINAL

O módulo final é destinado a entendermos que um processo de capacitação, mediado pela Educação Profissional e Tecnológica, pode contribuir no processo de formação de servidores fiscais de contratos mais atentos ao que acontece no processo de fiscalização.

A fiscalização não deveria algo frio, pautado apenas a seguirmos cláusulas de um contrato. Com o alinhamento da EPT e a fiscalização, tendemos a construir um curso diferente, que atinja outras dimensões do servidor, contribuindo para que ele saia de um status de fragilidade e precarização, para um momento de realizações claras e assertivas, identificando os fatores humanos existentes no processo de contratação, não sendo promotor da precarização do mercado de trabalho e transformando-se assim, num servidor mas consciente de suas ações e não envolto em um processo de alienação institucionalizado.

Nesse último módulo, achamos interessante que seja disponibilizado um questionário de avaliação do curso, como atividade "SÍNCRONA". Nesse questionário podem ser estabelecidas métricas para identificação de melhorias no curso. Normalmente surgem sugestões importantes que podem fazer parte do curso para uma versão mais atualizada.

92

MÓDULO FINAL

FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA E A FISCALIZAÇÃO



O ALINHAMENTO DAS BASES CONCEITUAIS DA EPT COM A FISCALIZAÇÃO.
O FATOR HUMANO EXISTENTE NA EXECUÇÃO DO CONTRATO.
A NÃO PROMOÇÃO DA PRECARIZAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.
O FISCAL DE CONTRATO NA PERSPECTIVA OMNILATERAL.
CONSIDERAÇÕES FINAIS.
LEITURAS INDICADAS – INTRODUÇÃO – PRIMEIRA PARTE – SEGUNDA PARTE.
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) é uma modalidade educacional prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) com a finalidade precípua de preparar “para o exercício de profissões”, contribuindo para que o cidadão possa se inserir e atuar no mundo do trabalho e na vida em sociedade.

Com esta concepção, a LDB situa a educação profissional e tecnológica na confluência de dois dos direitos fundamentais do cidadão: o direito à educação e o direito ao trabalho. Isso a coloca em uma posição privilegiada, conforme determina o Art. 227 da Constituição Federal, ao incluir o direito a “educação” e a “profissionalização” como dois dos direitos que devem ser garantidos “com absoluta prioridade”.

O alinhamento com a fiscalização de contratos se dará pelo trabalho como princípio educativo. Conforme Ciavatta, No caso do trabalho como princípio educativo, a afirmação remete à relação entre o trabalho e a educação, no qual se afirma o caráter formativo do trabalho e da educação como ação humanizadora por meio do desenvolvimento de todas as potencialidades do ser humano.

Outro conceito é a formação humana integral, que sugere superar o ser humano dividido historicamente pela divisão social do trabalho entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar.

Quando chamamos a atenção para o fator humano existente na execução de um contrato, não estamos trazendo o conceito dos contratos nas relações humanas, quanto instrumento mediador de direitos e deveres, mas estamos efetivamente trazendo luz a todos os partícipes do processo de fiscalização contratual.

O objetivo desta pesquisa é auxiliar o processo de formação dos servidores designados fiscais no IFRJ – Campus Paracambi, favorecendo uma ampliação do entendimento das suas atribuições enquanto fiscais de contratos de serviços terceirizados.

E nessa ampliação precisamos evidenciar que existe uma série de pessoas que fazem parte desse “fator humano”, a começar pelo fiscal.

Este que inicia a trajetória por um processo deficitário, desde a sua designação, sem o devido amparo, onde quando muito se promove uma espécie “Concepção Bancária de Educação.”, termo utilizado por Paulo Freire na obra *Pedagogia do Oprimido*: “Em lugar de comunicar-se, o educador faz “comunicados” e depósitos que os educandos, meras incidências, recebem pacientemente, memorizam e repetem”. Valendo aqui uma ressalva, os participantes dessa pesquisa sequer passaram por esse tipo de capacitação.

O FATOR HUMANO EXISTENTE NA EXECUÇÃO DO CONTRATO

95

Estando mergulhado nesse processo, o próprio fiscal não consegue entender seu lugar, na verdade, todos eles dialogam com a possibilidade de sair desse cenário.

Se o próprio fiscal não se enxerga no processo, como “cobrar” que ele perceba os fatores humanos.

A concepção desse material vai de encontro com esse conceito de “Educação Bancária”. Privilegamos um processo de acolhimento, onde toda a bagagem de vida do servidor possa ser utilizada queremos aqui a todo momento, estabelecer uma comunicação, uma via de mão dupla.

Esse cenário de capacitação unilateral e bancário, ofusca a visão para os fatores humanos existentes no contrato, pois o foco é dado totalmente ao arcabouço legal.

Dessa forma, corremos o risco de vislumbrar apenas as linhas frias do contrato e nos deslocarmos dos outros fiscais, dos gestores, dos funcionários terceirizados, dos prestadores de serviços (que também são terceirizados, mas só atuam em momentos pontuais, como manutenção de um ar condicionado), dos funcionários que fazem as entregas, do próprio representante da empresa, denominado preposto e toda a comunidade acadêmica, uma vez que o sucesso ou fracasso de um contrato impacta em todos convivem no dia a dia da instituição.

E por que tudo isso é importante? Vejamos no slide seguinte.

O FATOR HUMANO EXISTENTE NA EXECUÇÃO DO CONTRATO

96

Ao falarmos de Mercado de Trabalho, mostramos a relação direta com a precarização das relações de trabalho, a desarticulação sindical e as incertezas de projeção de futuro para os trabalhadores inseridos.

Dessa forma, a capacitação do servidor designado fiscal, a partir de uma perspectiva omnilateral, faz-se mister, para não permitirmos ou atenuarmos, nas nossas ações de fiscalização, qualquer tipo de precarização maior que possa se abater, nos funcionários terceirizados que prestam serviço nos contratos aos quais os servidores foram designados fiscais. Servidores estes que já estão passando por um processo de fragilização próprio do Mercado de Trabalho que é ferramenta do capital e do acúmulo de riqueza de uma classe.

Nesse sentido, mostrar todas essas nuances, trazendo exemplos de tentativas de interpretação do contrato, em prol de um custo mínimo para a empresa, amparada em uma maior precarização do funcionário, devem ser tolhidos pela fiscalização.

Um Fiscal diligente e atento aos fatores humanos existentes no contrato, tem maiores chances de não promover uma maior precarização da terceirização.

A NÃO PROMOÇÃO DA PRECARIZAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

97

Conforme evidenciado, os servidores designados fiscais que participaram da pesquisa foram inseridos em um contexto de participação imediata, numa forte expressão de atendimento a um Mercado de Trabalho que adentra a porta da Instituição em forma de um trabalho terceirizado e precarizado.

Precarização essa que o atinge, pois o contrato, em alguns casos, já está em vigor, sem sua participação no planejamento, por vezes com um descolamento do objeto contratual e sem as noções básicas e, quando busca essas informações, por meio dos cursos de capacitação, essas aparecem de uma forma unilateral.

Essa perspectiva unilateral se desenvolve em um material que abrange de forma superficial as leis, regras e normas, vinculada a uma linguagem narrativa de ações que se não forem realizadas, culminarão em responsabilização ou corresponsabilização do servidor Fiscal.

No intuito de amenizar esse cenário, disponibilizamos esse material. A proposta sugere um diálogo com o servidor que foi designado fiscal e, nesse primeiro momento mostra-se perdido.

O FISCAL DE CONTRATOS NA PERSPECTIVA OMNILATERAL

98

Esse acolhimento se dá por parte da integração e “O primeiro sentido que atribuímos à integração é filosófico. Ele expressa uma concepção de formação humana, com base na integração de todas as dimensões da vida no processo formativo”. Estamos falando de um ser humano que precisa entender a nova realidade que está posta, com o intuito de ter ferramentas para transformá-la.

“A integração, no primeiro sentido, possibilita formação omnilateral dos sujeitos, pois implica a integração das dimensões fundamentais da vida que estruturam a prática social. Essas dimensões são o trabalho, a ciência e a cultura.”

“O trabalho, no sentido ontológico, como processo inerente da formação e da realização humana, não é somente a prática econômica de se ganhar a vida vendendo a força de trabalho; antes de o trabalho ser isto – forma específica que se configura na sociedade capitalista – o trabalho é a ação humana de interação com a realidade para a satisfação de necessidades e produção de liberdade. Nesse sentido, trabalho não é emprego, não é ação econômica específica. Trabalho é produção, criação, realização humanas. Compreender o trabalho nessa perspectiva é compreender a história da humanidade, as suas lutas e conquistas mediadas pelo conhecimento humano.”

A contribuição deste material estará em mostrar que o Fiscal de contratos na perspectiva omnilateral é um indivíduo emancipado, capaz de fazer uma leitura crítica de mundo e aplicá-la ao mundo em que está inserido em sua instituição. “ser omnilateral no sentido de formar o ser humano na sua integralidade física, mental, cultural, política, científico-tecnológica”.

O FISCAL DE CONTRATOS NA PERSPECTIVA OMNILATERAL

99

CONSIDERAÇÕES FINAIS



Estamos longe do fim. Essa proposta de Capacitação não tem o intuito de trazer desfechos, mas sim, iniciar discussões, uma vez que os processos discutidos neste documento como Trabalho, Educação, passam por mudanças de acordo com a história, assim como as legislações que os acompanha.

O curso trará uma série de indicações de leituras que farão parte do processo de formação. Além das estruturas legais como Leis, Normas e Regulamentos, indicaremos no próximo slide leituras relacionadas a Integração, Omnilateralidade, Trabalho como Princípio Educativo, Terceirização no Serviço Público, Precarização, Alienação, Mercado do Trabalho e Mundo do Trabalho.

A intenção primeira deste projeto é promover a discussão, para assim, contribuirmos para uma visão ampliada do processo de fiscalização. Esperamos que esse material seja utilizado não só no Campus Paracambi do IFRJ, mas também em todos os locais que estejam dispostos a integrar em seus calendários de Capacitação, uma perspectiva omnilateral.

LEITURAS INDICADAS – MÓDULO INTRODUÇÃO



PARA O MÓDULO INTRODUÇÃO, SUGERIMOS A LEITURA DA DISSERTAÇÃO QUE DEU ORIGEM A ESSE PRODUTO EDUCACIONAL.

ENTENDEMOS COMO UMA OPORTUNIDADE DE APROXIMAÇÃO, PRINCIPALMENTE COM ALGUNS CONCEITOS QUE FORAM ESTABELECIDOS NESTE MATERIAL, COMO OMNILATERALIDADE, PRECARIZAÇÃO, TERCEIRIZAÇÃO, MERCADO DE TRABALHO E MUNDO DO TRABALHO.



LEITURAS INDICADAS – PRIMEIRA PARTE DO CURSO



CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL – ART. 37, INCISO XXI;
LEI 8.666 DE 21 DE JUNHO DE 1993;
INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES/MPDG Nº 5, DE 26 DE MAIO DE 2017;
DOCUMENTO DE CIENTIFICAÇÃO;
PORTARIA DE DESIGNAÇÃO;
EDITAL DO PREGÃO;
CONTRATO QUE FOI DESIGNADO;
MANUAL DE FISCALIZAÇÃO (SE HOUVER);
FLUXOS E MODELOS INSTITUCIONAIS.



LEITURAS INDICADAS – SEGUNDA PARTE DO CURSO



HISTÓRIA E POLÍTICA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL – MARISE RAMOS;

CONCEPÇÃO DO ENSINO MÉDIO INTEGRADO – MARISE RAMOS;

TRABALHO E EDUCAÇÃO: FUNDAMENTOS ONTOLÓGICOS E HISTÓRICOS – DERMEVAL SAVIANI;

EDUCAÇÃO E TRABALHO: BASES PARA DEBATER A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL EMANCIPADORA – GAUDÊNCIO FRIGOTTO;

O MUNDO DO TRABALHO PRECARIZADO E SEUS SIGNIFICADOS – RICARDO ANTUNES

A TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA SOCIEDADE DA INCERTEZA – MARIA CIAVATTA;

TRABALHO E EDUCAÇÃO NUMA PERSPECTIVA EMANCIPATÓRIA – MOACIR GADOTTI;

POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO: UMA ALTERNATIVA METODOLÓGICA À DOUTRINA NEOLIBERAL – GAUDÊNCIO FRIGOTTO



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS



BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. 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**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008. **Dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços continuados ou não**. Brasília, DF, 30 abr 2008. Disponível em: <http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/in/in02_30042008.htm>. Acesso em: 11 jun. 2022.

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**. Brasília, DF, 26 mai 2017. Disponível em: <<https://www.gov.br/compras/pt-br/acao-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas/instrucao-normativa-no-5-de-26-de-maio-de-2017-atualizada>>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. Instrução Normativa nº 07, de 20 de setembro de 2018. **Altera a Instrução Normativa nº 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**. Brasília, DF, 20 set 2018. Disponível em: <http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/in/in02_30042008.htm>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL - TCU – Tribunal de Contas da União. **Recusa à Nomeação de Fiscal – Entendimento do TCU**. Acórdão nº 2.917/2010. Plenário Relatório 5.7.7. Itens 31/3 do voto do Acórdão nº 468/2007-P. Relator: Valmir Campelo; Data do Julgamento: 03/11/2010.

RAMOS, Marise Nogueira. **Concepção do Ensino Médio Integrado**. 2008. Disponível em: <<https://tecnicadmiwj.files.wordpress.com/2008/09/texto-concepcao-doensino-medio-integrado-marise-ramos1.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2022.

SAVIANNI, Demerval. Trabalho e Educação: **Fundamentos ontológicos e históricos**. São Paulo. Revista Brasileira de Educação v. 12 n. 34. p. 154. Jan./abr. 2007.



MÓDULO FINAL

MÓDULO DO INSTRUTOR – ATIVIDADE SÍNCRONA

105

ATIVIDADE SÍNCRONA QUESTIONÁRIO BASE

SUGESTÃO DE PERGUNTAS PARA O QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO CURSO.

1 - EM LINHAS GERAIS, QUAL FOI A SUA PERCEPÇÃO SOBRE O PRODUTO EDUCACIONAL "PROPOSTA DE CURSO DE FISCALIZAÇÃO"?

2 - VOCÊ TEM ALGUMA SUGESTÃO QUANTO AO FORMATO DO PRODUTO? CARGA HORÁRIA, MODALIDADE DE OFERTA, ETC.?

3 - VOCÊ GOSTARIA DE CONTRIBUIR COM ALGUMA SUGESTÃO DE TEMA QUE ACHA INTERESSANTE SER ABORDADO?

→ A PARTIR DE PERGUNTAS SIMILARES, O RESPONSÁVEL PELA APLICAÇÃO DO CURSO PODERÁ PENSAR EM APERFEIÇOAMENTOS NECESSÁRIOS PARA O MATERIAL.

APÊNDICE B

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Prezado Servidor, saudações!

Me chamo Antonio Eduardo Seabra da Silva, sou servidor do IFRJ – Campus Paracambi, lotado na Coordenação de Suporte de Tecnologia da Informação e Comunicação e, como aluno do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional / PROFEPT do Campus mesquita do IFRJ, estou realizando pesquisa descritiva e exploratória para o projeto intitulado: FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS. A pesquisa tem a orientação da Professora Doutora Gabriela Ventura da Silva do Nascimento. Esta pesquisa é parte primordial da dissertação e acontecerá no formato de entrevista individual de forma on-line. O objetivo da entrevista é captar o entendimento inicial e as dificuldades observadas por todos os servidores designados fiscais no IFRJ – Campus Paracambi e que ainda não passaram por capacitação. Nesse sentido, convido-o(a) a participar de forma voluntária, na condição de participante da pesquisa. Sua colaboração é importante para que possamos investigar de que forma o tema fiscalização de contratos terceirizados é percebido pelos participantes da pesquisa e como podemos fomentar a melhora da qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, da saúde contratual entre contratante e contratada e na qualidade de vida do trabalhador terceirizado, trazendo um produto educacional que atenda a essa finalidade. Prezando pela ética na pesquisa e respeito ao participante da pesquisa, informo que:

- A entrevista relacionada a pesquisa é de participação completamente voluntária;
- Será possível manifestar recusa a responder qualquer pergunta;
- Você pode interromper a entrevista e finalizar sua participação a qualquer momento;
- Sua participação nesta entrevista não terá nenhuma despesa;
- Não há recompensa financeira relacionada a participação nesta pesquisa;
- Você não será identificado, sendo mantido o caráter de confidencialidade;
- Apenas o pesquisador principal terá acesso aos dados;
- Serão atribuídos códigos aos participantes para preservação do sigilo;
- Após a coleta, os dados serão baixados e apagados dos ambientes virtuais.

Todas as pesquisas envolvem algum tipo de risco, contudo, utilizarei todas as estratégias necessárias para minimizá-los.

Havendo concordância na participação, a confirmação será considerada quando a entrevista for realizada até o fim. Como todo o processo será realizado no escopo remoto, justifica-se este procedimento como o formato de registro, ao invés de uma assinatura física no documento. Reforçamos aqui o caráter voluntário da participação na pesquisa. Sugiro guardar uma cópia deste documento.

Dúvidas em relação à pesquisa intitulada FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS, poderão ser levadas ao pesquisador Sr. Antonio

Eduardo Seabra da Silva, através do e-mail eduardoseabra29@gmail.com ou pelo número (21) 9-9544-6720.

Nossa entrevista percorrerá um caminho semiestruturado. Segue abaixo o roteiro, dentro do tema da pesquisa. Para iniciarmos, deixe-me conhecê-lo melhor dentro do instituto:

PERFIL DO PARTICIPANTE DA PESQUISA

Nome:

Cargo:

Titulação:

Tempo de serviço na instituição(em anos):

Tempo de atuação na fiscalização contratual(em anos/meses):

Exerce ou já exerceu função gratificada (em anos/meses):

Área/setor de atuação:

PERCEPÇÕES INICIAIS DA DESIGNAÇÃO

- 1- Dentro do processo de fiscalização, quais elementos de relevância você consegue apontar?
- 2- Sobre a primeira vez que foi designado. Consegue descrever os sentimentos que vieram à tona?
- 3- Você entendeu essa designação como algo positivo ou negativo?
- 4- Você tentou de alguma forma questionar a designação?
- 5- Você se considera preparado para realizar uma fiscalização contratual?

EXPERIÊNCIA SOBRE O TEMA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS

- 1- Como você entende o papel do fiscal de contrato e da fiscalização na administração pública?
- 2- Você buscou alguma capacitação de forma individual?
- 3- Você possui algum conhecimento do arcabouço legal para a atribuição de fiscal de contrato?
- 4- Sabe qual instrução normativa rege o(s) contrato(s) que foi designado fiscal?
- 5- Você possui experiência anterior com fiscalização de contratos? Se sim, qual o período?

6- Você sabe o escopo do seu contrato? Se é de mão de obra exclusiva? Sem dedicação de mão de obra? Entende esses conceitos?

A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NA PRÁTICA

- 1- Em quantos e quais contratos você atua como fiscal? Técnico e Administrativo?
- 2- Exerce ou já exerceu função gratificada concomitante à atuação de fiscal?
- 3- Existem funcionários terceirizados no(s) contrato(s) em que você atua como fiscal?
- 4- Qual o seu entendimento sobre os funcionários terceirizado?
- 5- Você poderia descrever as dificuldades e as facilidades encontradas para realizar a fiscalização?
- 6- Existe algum fluxo referente a realização das atividades necessárias?
- 7- Você sabe da existência de um Manual de Fiscalização do IFRJ?
- 8- Na Norma de Ação, documento este utilizado para as designações no IFRJ, constam as atribuições do fiscal. Ao receber este documento, você se sentiu mais tranquilo ou a leitura deixou tudo aparentemente mais complexo?
- 9- Quanto as dúvidas iniciais que surgiram, você tinha alguma clareza de onde buscar informações ou com quem conversar sobre o tema?
- 10- Você já sinalizou a falta de conhecimento do objeto do contrato ou sobre as atribuições de fiscal de contratos para a gestão?
- 11- Você já buscou capacitação? Se sim, como foi a primeira impressão em relação a essa nova atividade? Caso não? Por que não buscou?
- 12- Você acredita que quando foi designado pela primeira vez, se tivesse passado por um curso de capacitação institucional, teria uma outra perspectiva em relação a fiscalização de contratos? Como você acha que o curso de capacitação poderia ajudar?
- 13- Você acha interessante que tenhamos no calendário de capacitação institucional um curso de fiscalização?

APÊNDICE C

INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS – QUESTIONÁRIO AVALIATIVO

Prezado Servidor, saudações!

Me chamo Antonio Eduardo Seabra da Silva, sou servidor do IFRJ – Campus Paracambi, lotado na Coordenação de Suporte de Tecnologia da Informação e Comunicação e, como aluno do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional / PROFEPT do Campus mesquita do IFRJ, estou realizando pesquisa participante para o projeto intitulado: FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS. A pesquisa tem a orientação da Professora Doutora Gabriela Ventura da Silva do Nascimento. Esta pesquisa é parte primordial da dissertação e acontecerá no formato de questionário individual de avaliação, de forma on-line. O objetivo do questionário é avaliar como a proposta do curso pode colaborar para a fiscalização dos contratos proporcionando aos servidores uma compreensão ampliada desse processo, sobretudo com relação às três dimensões: a qualidade de vida no trabalho do servidor, a saúde contratual e a qualidade de vida no trabalho do funcionário terceirizado e será aplicado aos servidores designados fiscais no IFRJ – Campus Paracambi e que ainda não passaram por capacitação. Nesse sentido, convido-o(a) a participar de forma voluntária, na condição de participante da pesquisa. Sua colaboração é importante para que possamos investigar de que forma o tema fiscalização de contratos terceirizados é percebido pelos participantes da pesquisa e como podemos fomentar a melhora da qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, da saúde contratual entre contratante e contratada e na qualidade de vida do trabalhador terceirizado, trazendo um produto educacional que atenda a essa finalidade. Prezando pela ética na pesquisa e respeito ao participante da pesquisa, informo que:

- O questionário relacionado a pesquisa é de participação completamente voluntária;
- Será possível manifestar recusa a responder qualquer pergunta;
- Em todas as perguntas existirá a opção “não responderei esta questão”;
- Você pode interromper as respostas e finalizar sua participação a qualquer momento;
- Sua participação neste questionário não terá nenhuma despesa;
- Não há recompensa financeira relacionada a participação nesta pesquisa;
- Você não será identificado, sendo mantido o caráter de confidencialidade;
- Apenas o pesquisador principal terá acesso aos dados;
- Serão atribuídos códigos aos participantes para preservação do sigilo;
- Após a coleta, os dados serão baixados e apagados dos ambientes virtuais.

Todas as pesquisas envolvem algum tipo de risco, contudo, utilizarei todas as estratégias necessárias para minimizá-los.

Havendo concordância na participação, a confirmação será considerada quando o questionário for finalizado. Como todo o processo será realizado no escopo remoto, justifica-se este procedimento como o formato de registro, ao invés de uma assinatura física no documento. Reforçamos aqui o caráter voluntário da participação na

pesquisa. Sugiro guardar uma cópia deste documento.

Dúvidas em relação à pesquisa intitulada FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS, poderão ser levadas ao pesquisador Sr. Antonio Eduardo Seabra da Silva, através do e-mail eduardoseabra29@gmail.com ou pelo número (21) 9-9544-6720.

Segue abaixo o questionário avaliativo referente ao Produto Educacional. Para iniciarmos, deixe-me identificá-lo(a) novamente:

PERFIL DO PARTICIPANTE DA PESQUISA

Nome:

Cargo:

Titulação:

Tempo de serviço na instituição(em anos):

Tempo de atuação na fiscalização contratual(em anos/meses):

Exerce ou já exerceu função gratificada (em anos/meses):

Área/setor de atuação:

AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

1 - Em linhas gerais, qual foi a sua percepção sobre o produto educacional “Curso de Fiscalização”?

- Sem relevância
- Pouco relevante
- Relevante
- Bem relevante
- Muito relevante
- Não responderei esta questão
- Outros _____

2 - Você tem alguma sugestão quanto ao formato do produto? Carga horária, modalidade de oferta etc.?

- Não
- Caso tenha sugestões, por favor marque e preencha a opção outros
- Não responderei esta questão
- Outros: _____

3 - Você gostaria de contribuir com alguma sugestão de tema que acha interessante ser abordado?

Não

Caso tenha contribuições, por favor marque e preencha a opção outros.

Não responderei esta questão

Outros: _____

4 - O que achou da dinâmica do curso?

Ruim

Regular

Boa

Muito boa

Excelente

Não responderei esta questão

Outros _____

5 - O curso de alguma forma auxiliou como você vê a fiscalização de contratos?

Não

Caso entenda que auxiliará, por favor marque e preencha a opção outros.

Não responderei esta questão

Outros: _____

6 - O curso atendeu as expectativas quanto aos aspectos técnicos (arcabouço legal)?

Não

Caso considere que atenderá, por favor marque e preencha a opção outros.

Não responderei esta questão

Outros: _____

7- Seu entendimento da atuação do funcionário terceirizado no contrato mudou após a realização do curso?

Não

Caso julgue que haverá mudança, por favor marque e preencha a opção outros.

Não responderei esta questão

Outros: _____

8 - O curso pôde promover mudanças com relação a compreensão do servidor designado fiscal?

Não

Caso entenda que poderá promover mudanças, por favor marque e preencha a opção outros.

Não responderei esta questão

Outros: _____

9 - Numa escala de 0 a 5, qual seria a sua recomendação do curso para os servidores que forem designados fiscais no Campus Paracambi ou no IFRJ? Sendo 0 = Nada recomendado e 5 = Muito recomendado.

0

1

2

3

4

5

Não responderei esta questão

10 - Disponibilizamos o espaço abaixo como área livre para comentários e sugestões.

Resposta: _____

ANEXO A**REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO****Registro de Consentimento Livre e Esclarecido**

(De acordo com as Normas das Resoluções CNS nº 510/16)

Você está sendo convidado para participar da pesquisa FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS. Antes de decidir se participará, é importante que você entenda por que o estudo está sendo feito e o que ele envolverá. Reserve um tempo para ler cuidadosamente as informações a seguir e faça perguntas se algo não estiver claro ou se quiser mais informações. Não tenha pressa de decidir se deseja ou não participar desta pesquisa. O projeto consiste em COMPREENDER A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS TERCEIRIZADOS NA ESFERA PÚBLICA SOB A ÓTICA DA FORMAÇÃO INTEGRAL DO SERVIDOR. O objetivo deste estudo é AUXILIAR O PROCESSO DE FORMAÇÃO DOS SERVIDORES DESIGNADOS FISCAIS NO IFRJ – CAMPUS PARACAMBI, FAVORECENDO UMA AMPLIAÇÃO DO ENTENDIMENTO DAS ATRIBUIÇÕES ENQUANTO FISCAL DE CONTRATO. Entre outras atividades pretendemos INVESTIGAR COMO OS SERVIDORES DESIGNADOS FISCAIS NO IFRJ – CAMPUS PARACAMBI VEEM A CAPACITAÇÃO QUE LHES É PROPORCIONADA E AS DIFICULDADES RELATADAS NESTE PROCESSO. Você foi selecionado para participar de uma entrevista individual (semiestruturada) para coletarmos informações acerca do entendimento inicial dos participantes da pesquisa, sobre o tema fiscalização de contratos terceirizados e, em momento oportuno, responder um questionário de avaliação (semiestruturado) quanto ao produto educacional (proposta de curso de capacitação) resultado desta pesquisa. Sua participação não é obrigatória. Ainda que durante o processo de desenvolvimento da pesquisa, ocorra o retorno das atividades administrativas e acadêmicas no formato híbrido ou presencial, as etapas de coleta de dados previstas manterão o formato remoto. A realização da entrevista e o envio do questionário avaliativo ocorrerão em ambiente virtual, com uso das ferramentas Google Meet e Google Form. A escolha dessas ferramentas se deu por sua ampla utilização nos ambientes institucionais e facilidade de interação. Você é quem decide se gostaria de participar ou não deste estudo/pesquisa. Se decidir participar do projeto FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS, será de forma voluntária. Mesmo se você decidir participar, você ainda tem a liberdade de se retirar das atividades a qualquer momento, sem qualquer justificativa. Isso não afetará em nada sua participação em demais atividades e não causará nenhum prejuízo na participação da entrevista ou do questionário avaliativo que serão as ferramentas utilizadas na coleta de dados. De acordo com a resolução CNS nº 510/16, todas as pesquisas possuem riscos, ainda que mínimos. Os riscos relacionados com a sua participação nesta pesquisa são: Constrangimento (o participante da pesquisa pode sentir-se constrangido ao tratar de algum tema na entrevista ou quando da resposta do questionário avaliativo). Possibilidade de vazamento de dados (os dados referentes ao participante da pesquisa podem ser adquiridos de forma ilícita por outrem, através de invasão de ambientes tecnológicos). Serão tomadas as seguintes providências para evitá-los/minimizá-los: Constrangimento durante a entrevista (todas as entrevistas acontecerão de forma individualizada para que esse risco seja minimizado. O

roteiro semiestruturado atenderá a critérios objetivos, observando a necessidade de entendimento do participante da pesquisa sobre o tema fiscalização, ainda podendo, a qualquer tempo, desistir de continuar a entrevista, sem que isso traga qualquer tipo de prejuízo). **Constrangimento durante a resposta do questionário avaliativo** (O participante da pesquisa não tem obrigação de responder todas as questões. Em cada uma delas constará a opção “não responderei esta questão”, ainda podendo, a qualquer tempo, desistir de continuar a pesquisa, sem que isso traga qualquer tipo de prejuízo). **Possibilidade de vazamento de dados** (os dados serão acessados exclusivamente pelo pesquisador principal, Sr. Antonio Eduardo Seabra da Silva. A identificação dos participantes da pesquisa será realizada através de códigos que serão atribuídos aos nomes, dessa forma, manteremos o sigilo e a não identificação por terceiros. Os dados coletados serão compartimentados no e-mail do pesquisador e em seu respectivo drive – ferramenta de armazenamento vinculada ao e-mail – a fim de preservar o sigilo. Para evitarmos quaisquer tipos de problemas durante a coleta, no tocante a segurança dos dados, a senha do e-mail será alterada a cada 15 (quinze) dias (com definição de senhas fortes) e todas as atualizações do notebook em utilização (seja de sistema operacional ou antivírus) estarão no modo automático e no final de cada dia de trabalho ele será reiniciado para que as eventuais atualizações sejam aplicadas e possamos manter um ambiente o mais seguro possível. O processo de transferência dos dados do ambiente virtual para o ambiente local, será realizado de acordo com a temporalidade das ações. Após cada entrevista realizada através da ferramenta Google Meet, o material resultado dela será baixado para o notebook e ficará em pasta de trabalho para a etapa posterior de análise. Após esse download, será realizada uma cópia para um HD externo e uma outra cópia para um Pen Drive. Nesse sentido, teremos uma cópia de trabalho e duas cópias de segurança caso aconteça algum problema com o arquivo original. O mesmo procedimento será realizado em relação aos dados do questionário avaliativo. Após cada ação especificada acima, o registro dos arquivos no ambiente virtual (e-mail e drive) serão totalmente apagados. Os procedimentos acima transparecem o cuidado quanto a possibilidade de compartilhamento indevido, roubo ou perda dos dados) A realização das etapas em ambiente virtual é uma das ferramentas de diminuição do risco físico que a realização presencial poderia causar, tais como problemas de acesso do participante da pesquisa ao local da atividade, acidentes em vias públicas ou no transporte público, roubos no trajeto, dentre outros. Prezamos pela ética na pesquisa e respeito ao participante da pesquisa. As informações obtidas por meio dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre a sua participação. Sua colaboração é importante para que possamos investigar de que forma o tema fiscalização de contratos terceirizados é percebido pelos participantes da pesquisa e como podemos fomentar a melhora da qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, da saúde contratual entre contratante e contratada e na qualidade de vida do trabalhador terceirizado, trazendo um produto educacional que atenda a esse fim. Os dados serão divulgados de forma a não possibilitar a sua identificação. Os resultados poderão ser divulgados em apresentações ou publicações com fins científicos ou educativos. Você tem direito de conhecer e acompanhar os resultados dessa pesquisa. Participar desta pesquisa **não** implicará em nenhum custo para você, e, como voluntário, você também não receberá qualquer valor em dinheiro como compensação pela participação. Você será ressarcido de qualquer custo que tiver relativo à pesquisa e será indenizado por danos eventuais decorrentes da sua participação na pesquisa. Você receberá uma via assinada pelo pesquisador, que deverá ser guardada, com o e-mail de contato destes pesquisadores que participarão da pesquisa e do Comitê de Ética em Pesquisa que a aprovou, para maiores esclarecimentos⁶.

⁶ OBSERVAÇÃO - o RCLE, deve vir em um só página se por acaso ultrapassar, A PRIMEIRA folha deve constar 1 de 2 e a próxima folha deve ter 2 de 2

Assinatura do pesquisador⁷

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro -
IFRJ

Nome do pesquisador: Antonio Eduardo Seabra da Silva

Tel: (21) 9-9544-6720

E-mail: eduardoseabra29@gmail.com

Declaro que entendi os objetivos, os riscos e os benefícios da pesquisa e os meus direitos como participante da pesquisa e que concordo em participar.

Nome do Participante da pesquisa

Data ____ / ____ / ____ _____

(Assinatura do participante)
